

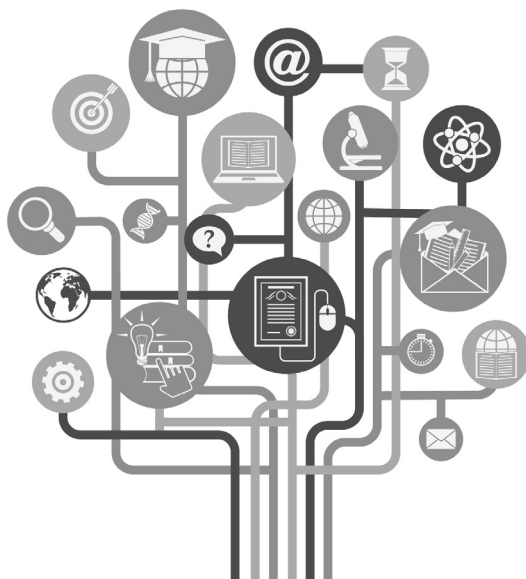
12

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล ด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้าน การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายของหน่วยงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Participation in Anti-Money Laundering and Combating the
Financing of Terrorism Standardization

เฉลิมพร เย็นเยือก

Chalernporn Yenyuak





การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลด้านการป้องกัน และปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทาง การเงินแก่การก่อการร้ายของหน่วยงานในเขตกรุงเทพมหานคร

The Participation in Anti-Money Laundering and Combating
the Financing of Terrorism Standardization

เฉลิมพร เย็นเยือก¹

Chalermporn Yenyuak

¹คณะรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี 12000
ประเทศไทย

Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University,
Pathum Thani 12000, Thailand e-mail : chalermporn.y@rsu.ac.th

Received : August 8, 2021 Revised : November 16, 2021 Accepted : November 19, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 2) ปัจจัยที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายของหน่วยงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าจำนวน ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และ ประเภทเจ้าหน้าที่ คือ พนักงาน ส่วนระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการปรึกษาหารือมีระดับสูงสุด และ การมีส่วนร่วมด้านการติดตามตรวจสอบ มีระดับความเห็นน้อยที่สุด การ

วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วม พบว่า ปัจจัยด้านอายุ การศึกษาและประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม; การปฏิบัติงาน; มาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

Abstract

The objectives of this research were to 1) investigate the level of participation in the operation and to 2) analyze the factors affecting participation in the operation of anti-money laundering and combating the financing of terrorism standardization of an agency in Bangkok. The questionnaire was used as a tool for collecting data. The population for the study was 320 workers whose work related to anti-money laundering and combating the financing of terrorism standardization in Bangkok. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and One-Way ANOVA. The results of the research showed that the majority of the respondents were female, age between 31 - 40 years old, received bachelor's degree, their type of employment was employees, and their level of participation was at high level. When considering at each dimension, the participation in consultation received the highest mean. On the other hand, the participation in monitoring received the lowest mean. The results of the hypothetical testings revealed that the factors of age, education level and type of employment affected their overall participation in the operation of the anti-money laundering and combating the financing of terrorism



standardization of an agency in Bangkok at statistically significant level of 0.05

Keywords : Participation; Operation; Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism Standardization

บทนำ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศไทย พบว่า มีจำนวนมากซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่แตกต่างกัน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยจากภายนอกประเทศ ทำให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 คณะทำงานเฉพาะกิจขององค์การระหว่างประเทศที่ดำเนินมาตรการทางการเงินเกี่ยวกับการฟอกเงินและการสนับสนุนด้านการเงินกับการก่อการร้าย (Financial Action Task Force : FATF) ได้รายงานพบการฉ้อโกงที่เกี่ยวข้องกับโรคโควิด-19 เพิ่มขึ้นอย่างมากทั่วโลก โดยเฉพาะการฉ้อโกงที่เกี่ยวข้องกับการปลอมแปลงผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์และการหลอกลวงทางออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นั้น กำลังส่งผลกระทบต่อรัฐบาลต่างๆ ทั่วโลก

ในประเทศไทย พบว่า สถานการณ์ปัญหาการฟอกเงินในประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – 2562 พบว่า มีจำนวนคดีเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 19 ต่อปี โดยปี พ.ศ. 2562 มีคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการห้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน 210 คำสั่ง มีมูลค่าจากการกระทำความผิด รวม 2,019 ล้านบาท หรือ ร้อยละ 0.01 ของ GDP ปี พ.ศ.2562 โดย พบว่า รูปแบบการฟอกเงินในประเทศไทย มีความซับซ้อนและหลากหลายทำให้ยากต่อการป้องกันปราบปรามมากขึ้น เช่น การถ่ายโอนสินทรัพย์ดิจิทัลแทนเงินสด การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ฉ้อโกงประชาชน ฯลฯ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านโครงสร้างกฎหมายและระบบบริหารราชการที่ยังเป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และรวมถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ยังขาดการมีส่วนร่วมจาก

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสมาชิกทุกระดับในหน่วยงานอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลาย อาทิ ด้านเพศ อายุ การศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ในระดับบุคคล ที่อาจส่งต่อระดับการ คิด วิเคราะห์และแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน ที่ผ่านมาองค์การต่างๆ มีความพยายาม ขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศเพื่อลดปัญหาต่างๆ อาทิ การจำกัดสิทธิในเพศ ในการส่งเสริมให้ขึ้นเป็นผู้นำ ลดการจำกัดสิทธิและโอกาสต่างๆ รวมถึงโอกาสใน การทำงาน (พีรดา ภูมิสวัสดิ์, 2563) เพื่อสร้างศักยภาพในระดับองค์การ ส่งเสริม ให้ได้แสดงออกถึงศักยภาพของตน employ ability ผ่านกระบวนการบริหาร จัดการภายในขององค์การ (ณัฐพร เศรษฐวงศ์, 2564) โดยให้ความสำคัญกับความ แตกต่างและบทบาททางเพศในองค์การให้สมดุลในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมาย นอกจากนี้ ศรีประภา ชัยสินธพ (2563) ได้ให้ความสำคัญกับความแตก ต่างในแต่ละช่วงอายุที่มีสัญชาติญาณ มีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ต่างกัน มีความ มุ่งมั่น รูปแบบพฤติกรรมรวมถึงการเข้าสังคมที่ต่างกัน อีกทั้งระดับการศึกษาที่มี ผลต่อระดับการรับรู้ เรียนรู้และสามารถประยุกต์ใช้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีคุณค่า รวมถึงตำแหน่งงานในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้างาน อาจมีวิธีการทำงานและการแก้ปัญหาแตกต่างกันไปตามระดับการ ศึกษา (สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, 2563) ทั้งนี้ การปฏิบัติงานในองค์การควรเน้น ให้เกิดการประสานร่วมมือกันในทุกฝ่าย อาทิ การแลกเปลี่ยนข้อมูล เปิดรับฟัง ความคิดเห็น การติดตามผลการทำงาน เป็นต้น อันจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในองค์การ ลดความขัดแย้งและต่อต้าน เป็นการสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จาก เหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สากลด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุน ทางการเงินแก่การก่อการร้าย ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นสารสนเทศสำคัญ สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

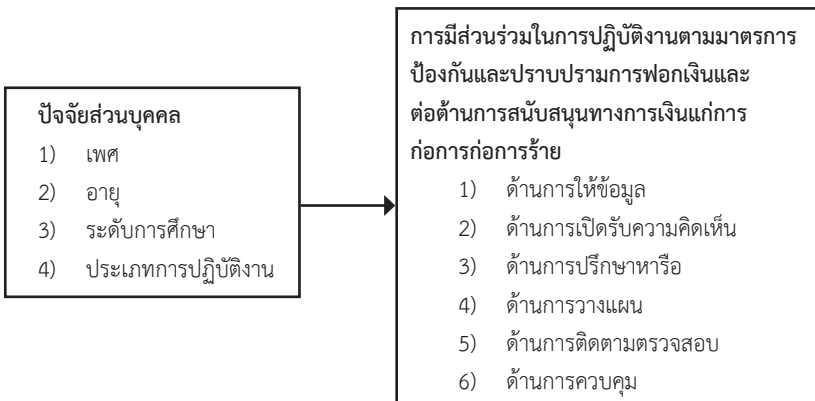
1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษารังนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การฟอกเงิน (Launder Money) เป็นกระบวนการแปรสภาพเงินที่ได้จากการกระทำโดยมิชอบด้วยกฎหมายจากช่องทางหรือธุรกิจผิดกฎหมายเพื่อมุ่งปกปิด

แหล่งที่มาของเงินนั้น ให้เป็นเงินที่สามารถนำไปใช้ได้โดยถูกกฎหมาย ปัญหาจากการฟอกเงินที่สำคัญ คือ บ่อนทำลายโครงสร้างสังคม ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐ ปิดกั้นการแข่งขันทางธุรกิจการค้า เพิ่มภาระภาษี และเป็นแหล่งเงินทุนของการก่อการร้ายและกิจกรรมผิดกฎหมายอื่นๆ (กองกำกับและตรวจสอบ สำนักงาน ป.ง.บ., 2563) วิธีที่นิยมฟอกเงินในปัจจุบันโดยผ่านสถาบันการเงิน คือ การเปลี่ยนเงินสดจากเงินปลึกเป็นธนบัตรใหญ่ แล้วแบ่งกันนำเงินสดไปฝากในจำนวนเงินที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดให้ต้องรายงานให้ธนาคารทราบ หรือ มีการสมคบกับ เจ้าหน้าที่ธนาคารเพื่อดำเนินการที่ไม่ถูกกฎหมาย อาทิ การลักลอบขนเงินไปฝากในประเทศที่ไม่เข้มงวดในการตรวจสอบ การโอนเงินผ่านระบบออนไลน์ เพื่อปกปิดเส้นทางการเงิน นอกจากนี้ยังมีวิธีการฟอกเงินที่ไม่ผ่านสถาบันการเงิน อาทิ การทำธุรกิจบังหน้า การฟอกเงินในแหล่งเล่นการพนัน การซื้อทองคำแท่งแล้วค่อยๆ นำออกไปขาย การซื้อกรรมธรรมแบบจ่ายเบียดๆ ประกันเพียงครั้งเดียว เป็นต้น เพื่อป้องกันปัญหาจากการฟอกเงินดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการฟอกเงินของผู้กระทำผิด และสามารถลด และป้องกันสถานการณ์การฟอกเงินภายในประเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนต่างชาติ มีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการฟอกเงินที่มีการเปลี่ยนแปลงและหลากหลายมากยิ่งขึ้นด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานงานเพื่อดำเนินการร่วมกันปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความปลอดภัยสูงจากการฟอกเงิน

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นประเทศไทยให้มีความมั่นคงในทุกด้านอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้ตระหนักและมีส่วนร่วม การบริหารประเทศที่มุ่งเน้นสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมีรูปแบบการมีส่วนร่วมที่เสนอโดยนักวิชาการที่สำคัญหลายท่าน อาทิ Cohen & Uphoff (1980) เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมสำคัญ 4 รูปแบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการริเริ่ม ขั้นการตัดสินใจดำเนินการ และขั้นการตัดสินใจลงมือดำเนินการ



2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร การเข้าร่วมบริหารและการประสานความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุอุปกรณ์ ผลประโยชน์ทางสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล และ 4) การมีส่วนร่วมประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงาน หรือการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกัน เป็นการแสดงถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นระหว่างกันและกัน อันเป็นผลสำคัญที่เกิดจากการมีส่วนร่วม

โดยรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1980) สามารถสรุปได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถือเป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่สำคัญที่จะส่งผลไปยังขั้นตอนอื่นๆ ให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก โดยที่ Newstrom (1993) ได้เสนอปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม คือ 1. ลักษณะขององค์กร โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร หากองค์กรมีโครงสร้างใหญ่ ขั้นตอนการปฏิบัติมาก เช่นระบบราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมได้ 2. นโยบายขององค์กรที่ขาดความชัดเจน จะทำให้บุคลากรไม่แน่ใจเป้าหมาย แนวทาง การปฏิบัติ จึงเกิดความลังเลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม 3. ภาวะผู้นำ ซึ่งถ้าหากว่าผู้นำเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ไม่มีศักยภาพ ไม่มีความก้าวหน้า ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน งานจะสำเร็จได้ต้องควบคุม 4. ลักษณะงาน ซึ่งหากว่างานที่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยตัวเอง เช่น งานในห้องทดลอง ลักษณะงานเช่นนี้จะทำให้บุคลากรไม่เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม 5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ระดับการศึกษา วิชชีพ โดยถ้าหากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบมากก็จะแสวงหาการมีส่วนร่วมมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และหน้าที่ความรับผิดชอบที่น้อยกว่าด้วย ในขณะที่ ถวิล วัตติบุริกุล (2548) ได้กล่าวถึง เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการ คือ ผู้เข้าร่วมต้อง มีอิสรภาพในการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ มีความเสมอภาคเมื่อเข้าร่วมแล้วจะได้รับสิทธิเท่าเทียมกับผู้อื่น และมีความสามารถพอที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น และกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมี 6 ขั้นตอนสำคัญ คือ ร่วมหาข้อมูล

ร่วมปรึกษาหารือ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติ ติดตามตรวจสอบ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เช่นเดียวกับแนวคิดของ สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2556) ที่เสนอการมีส่วนร่วมของบุคลากรการบริหารงานที่ดี ประกอบด้วย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติร่วมตัดสินใจ ผ่านกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งประโยชน์สำคัญจากการมีส่วนร่วมคือส่งเสริมความคิดที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ทำให้เกิดความคิด เกิดแนวทางที่ดีและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และยังมีประโยชน์ในเชิงจิตวิทยา คือ ช่วยลดต่อต้านของบุคลากรให้น้อยลงเกิดการยอมรับมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน จากการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ ความจงรักภักดีและเพิ่มคุณค่าต่อองค์กรมากขึ้น (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2556)

จากการทบทวนการมีส่วนร่วมดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับ ผลงานวิจัยของ ธีธมน กำแสง (2558) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานในสถานสงเคราะห์คนพิการ ที่พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมดำเนินการสูงที่สุด รองลงมา คือ มีส่วนร่วมติดตามประเมินผล มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมวางแผนและตัดสินใจ ตามลำดับและมีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานมาตรฐานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยปัญหาอุปสรรคด้านบุคลากรขององค์กรสูงที่สุด ถัดมา คือ ด้านการบริหารจัดการองค์กร และ ด้านผู้บริหารขององค์กรตามลำดับ การทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมรับรู้การดำเนินงานมาตรฐานต่างกัน บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน นางเยาว์ ญาณปัญญา (2556) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการ



ปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีการมีส่วนร่วมอันดับที่หนึ่งคือ ด้านการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการประชุมวางแผน และ ด้านการประเมินผล และ ด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

อุบล สินธุโร (2554) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรการที่กำหนดในหน้าที่เฉพาะ ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรการเฉพาะ ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง เป็นต้นแบบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยสำคัญที่บุคลากรจำเป็นต้องมี คือ ทักษะและ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถทางวิชาชีพเฉพาะหรือหน้าที่เฉพาะที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน รวมถึงระดับองค์กรเพื่อพัฒนาตนเองขึ้นสู่ระดับสูงต่อไป โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะด้านตามมาตรการการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา ความคิด ความรู้พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร การมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อการวางแผนการลงทุนของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการวางแผนลงทุนต่างกัน อันเนื่องจากความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว มีผลต่อการแสดงออกทางเหตุผลและอารมณ์ รวมถึงพฤติกรรม และการรับรู้ในสถานการณ์ต่างๆ แตกต่างกันไป จึงทำให้การวางแผน การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันไปส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นที่แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยข้างต้นนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดต่อไป

วิธีการวิจัย

ประชากร คือ ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็น จากผู้ปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เพื่อสามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ (อัญญา ณ ระนอง, 2554) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามแบบ Check list และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้เพื่อให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.76 – 1.00 จึงนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้ ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยนำไปทดสอบกับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษาจริง (Try Out) จำนวน 30 คน ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละปัจจัยมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายของผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเก็บรวบรวมด้วยตัวเองตามจำนวนที่กำหนดได้ครบแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1) สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ คือ ค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ
- 2) สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการ



ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) สถิติวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย คือ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน (ร้อยละ 65) อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 142 คน (ร้อยละ 44.4) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน (ร้อยละ 74.7) ประเภทการปฏิบัติงาน คือ พนักงาน จำนวน 218 คน (ร้อยละ 68.1)

ตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และ ต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายของผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

| รายการ | μ | σ | แปลผล |
|--|-------|----------|-------|
| 1. การมีส่วนร่วมด้านการให้ข้อมูล | 4.09 | .477 | มาก |
| 2. การมีส่วนร่วมด้านการเปิดรับความคิดเห็น | 4.04 | .498 | มาก |
| 3. การมีส่วนร่วมด้านการรักษาหารือ | 4.10 | .553 | มาก |
| 4. การมีส่วนร่วมด้านการวางแผนและลงมือปฏิบัติ | 4.03 | .797 | มาก |
| 5. การมีส่วนร่วมด้านการติดตามตรวจสอบ | 4.03 | .697 | มาก |
| 6. การมีส่วนร่วมด้านการควบคุม | 4.07 | .661 | มาก |

ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาหารือมีระดับสูงสุด และ ด้านการติดตามตรวจสอบ มีระดับความเห็นต่ำสุด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

| | จำนวน | การมีส่วนร่วม | | | | | | รวม \bar{X} , (S.D.) |
|-----------------|-------|--|--|---------------------------------------|---|---|------------------------------|---------------------------|
| | | การให้ ข้อมูล \bar{X} , (S.D.) | เปิดรับ ความคิดเห็น \bar{X} , (S.D.) | ปรึกษา หารือ \bar{X} , (S.D.) | วางแผน ปฏิบัติ \bar{X} , (S.D.) | ติดตาม ตรวจสอบ \bar{X} , (S.D.) | ควบคุม \bar{X} , (S.D.) | |
| เพศ | | | | | | | | |
| ชาย | 112 | 4.11 (.484) | 4.05 (.520) | 4.03 (.554) | 4.02 (.669) | 4.03 (.590) | 4.05 (.677) | 4.05 (.370) |
| หญิง | 208 | 4.07 (.474) | 4.04 (.487) | 4.14 (.550) | 4.04 (.714) | 4.14 (.577) | 4.07 (.653) | 4.08 (.362) |
| อายุ | | | | | | | | |
| 20 – 30 ปี | 95 | 4.04 (.456) | 4.08 (.485) | 4.16 (.557) | 4.03 (.730) | 4.08 (.553) | 4.05 (.651) | 4.08 (.354) |
| 31 - 40 ปี | 142 | 4.12 (.491) | 4.09 (.491) | 4.12 (.545) | 4.13 (.640) | 4.16 (.591) | 4.17 (.653) | 4.13 (.367) |
| 41 – 50 ปี | 57 | 4.06 (.462) | 3.95 (.526) | 4.02 (.569) | 3.89 (.734) | 4.03 (.628) | 3.87 (.654) | 3.97 (.355) |
| > 50 ปี | 26 | 4.09 (.522) | 3.86 (.483) | 3.98 (.536) | 3.85 (.740) | 4.02 (.545) | 3.98 (.669) | 3.96 (.360) |
| การศึกษา | | | | | | | | |
| < ปริญญาตรี | 43 | 4.15 (.500) | 4.01 (.522) | 4.00 (.577) | 4.00 (.727) | 4.06 (.578) | 3.92 (.681) | 4.02 (.396) |
| ปริญญาตรี | 239 | 4.07 (.470) | 4.07 (.501) | 4.13 (.555) | 4.06 (.702) | 4.10 (.600) | 4.09 (.669) | 4.09 (.365) |
| >ปริญญาตรี | 38 | 4.09 (.507) | 3.88 (.433) | 4.04 (.509) | 3.87 (.624) | 4.16 (.479) | 4.12 (.573) | 4.03 (.324) |
| ประเภท | | | | | | | | |
| ลูกจ้าง | 79 | 4.13 (.480) | 4.18 (.379) | 4.13 (.532) | 4.13 (.684) | 4.11 (.554) | 4.09 (.675) | 4.13 (.342) |
| ข้าราชการ | 23 | 4.10 (.612) | 4.29 (.361) | 4.41 (.457) | 4.19 (.699) | 4.16 (.588) | 4.03 (.783) | 4.20 (.397) |
| พนักงาน | 218 | 4.07 (.462) | 3.96 (.530) | 4.06 (.561) | 3.98 (.699) | 4.09 (.596) | 4.06 (.644) | 4.04 (.365) |



ผลการศึกษา พบว่า เพศชายให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลมากที่สุด ในขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการปรึกษาหารือมากที่สุด ส่วนอายุ พบว่า ช่วงอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการปรึกษาหารือมากที่สุด และช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมมากที่สุด และช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี กับ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลมากที่สุด ส่วนด้านการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการให้ข้อมูลสูงที่สุด ระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการปรึกษาหารือมากที่สุด และ สูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการติดตามตรวจสอบมากที่สุด และ ประเภทการทำงาน พบว่า ในตำแหน่งลูกจ้างให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการให้ข้อมูลมากที่สุด ข้าราชการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการเปิดรับฟังความคิดเห็นมากที่สุด และ พนักงานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านการติดตามตรวจสอบมากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

| การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน | เพศ | อายุ | การศึกษา | ประเภทเจ้าหน้าที่ |
|----------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| | t (Sig.) | F (Sig.) | F (Sig.) | F (Sig.) |
| ด้านการให้ข้อมูล | .655 (.513) | .584 (.626) | .447 (.640) | .464 (.629) |
| ด้านการเปิดรับฟังความคิดเห็น | .073 (.942) | 2.426 (.066) | 2.634 (.073) | 9.117 (.000) |
| ด้านการปรึกษาหารือ | -1.647 (.100) | 1.235 (.297) | 1.269 (.282) | 4.306 (.014)* |
| ด้านการวางแผนและการปฏิบัติ | -.129 (.897) | 2.305 (.077) | 1.313 (.270) | 1.927 (.147) |

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน | เพศ | อายุ | การศึกษา | ประเภทเจ้าหน้าที่ |
|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| | t (Sig.) | F (Sig.) | F (Sig.) | F (Sig.) |
| ด้านการติดตามตรวจสอบ | -1.666 (.097) | 935 (.424) | .285 (.752) | .149 (.862) |
| ด้านการควบคุม | -.252 (.802) | 3.156 (.025)* | 1.317 (.269) | .104 (.901) |
| รวม | -.816 (.415) | 3.563 (.015)* | 3.560 (.015)* | 3.333 (.037)* |

หมายเหตุ * $p < 0.05$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และ ต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการฯ ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประเภทการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรที่มีอายุ การศึกษา และประเภทเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามมาตรการในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ัญมณ ก่ำแสง (2558) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวที่แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นในรูปแบบต่างๆ แตกต่างกันไปด้วย เช่น บุคคลที่มีความ



พร้อมด้านครอบครัว หรือ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอาจมีแนวปฏิบัติจากทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่ได้รับมาเป็นประสบการณ์อย่างต่อเนื่องนั้นแตกต่างกันไปจากบุคคลที่มีพื้นฐานต่างกันไป

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันของบุคคลากร มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการการปฏิบัติงานตามมาตรการ ด้านการควบคุมในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาหรือ คัดค้านรายงานผลเกี่ยวกับระบบกฎหมายตามมาตรการอยู่เสมอแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี จะมีระดับความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการอยู่ในระดับสูงกว่าช่วงอายุอื่น และเมื่อทำการทดสอบรายคู่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 คู่ คือ ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี กับ ช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ทั้งนี้ โดยช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในด้านการควบคุมสูงที่สุดในขณะที่ช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญกับด้านการให้ข้อมูลสูงที่สุด สอดคล้องกับการศึกษา Bateson (2017) ที่สรุปได้ว่า อายุเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่แสดงถึงเหตุผล และระดับอารมณ์ผ่านทางพฤติกรรมของบุคคล และพัฒนาการในความสามารถต่างๆ ของบุคคล ยังเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในแต่ละช่วงที่จะสามารถเข้าใจในประเด็นต่างๆ และการรับรู้ในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกันอีกด้วย บุคคลที่มีอายุมาก ย่อมสะสมประสบการณ์ต่างๆ มากขึ้น จึงสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้มาก ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนี้ ระดับอายุยังมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคคล การกำหนดเป้าหมายชีวิต การเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม และจากผลการศึกษาที่พบว่า ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุดังกล่าว ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินนั้น หมายถึง ความจำเป็นที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลระหว่างกันและกัน เพื่อให้รับรู้อย่างเท่าทันถึงรูปแบบและแนวทางการฟอกเงินที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบต่างๆ ในช่วงการเริ่มต้นทำงานจำเป็นต้องมีการเรียนรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเรียนรู้ร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อันจะนำมาซึ่งการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อีกด้วย ซึ่งระดับอายุที่แตกต่างกัน

ยังหมายรวมถึง ระดับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์การทำงาน การบริหารจัดการ ศักยภาพการดูแลตนเอง และ รับผิดชอบต่องาน การเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งล้วนขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของบุคคลเป็นสำคัญอีกด้วย หรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ช่วงอายุแต่ละช่วงมีการแสวงหาการเรียนรู้และกำลังสะสมประสบการณ์ ขอบทความท้าทาย จึงมักจะทำงานแบบเรียนรู้กันไปพร้อมกับการปฏิบัติ ดังนั้น ระดับอายุจึงสามารถสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร เมื่อต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามมาตรการการป้องกันและปราบปรามที่จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญอีกด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรการด้านการควบคุมในภาพรวมแตกต่างกัน โดยทุกระดับการศึกษามีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลการศึกษาของ สุภาวดี สมจิตต์ และคณะ (2563) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา และอายุงาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงที่มีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจะมีวุฒิ ระดับปริญญาเอกและบุคลากรที่มีอายุงานมาก เป็นผู้ที่มีบรรลุมิติภาวะในด้านต่างๆ ที่สามารถตัดสินใจเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ประกอบกับเป็นผู้ปฏิบัติ งานในหน่วยงานมานานทำให้เกิดความคุ้นเคย ต้องการเห็นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน จนเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร (สมบูรณ์ใจประการ, 2558) นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสูงกว่าระดับอื่น ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรการที่สำคัญให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับการศึกษาจึงควรกำหนดกิจกรรมหรือแนวทางต่างๆ ให้สอดคล้อง เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ตามมาตรการ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติตามมาตรการการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามมาตรการฯ ได้อย่างถูกต้อง และเพื่อพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติม ด้วยการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ



อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับหลักการตามมาตรฐานฯ ในภาพรวม เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติร่วมกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ควรเผยแพร่ข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานฯ ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ร่วมกัน สร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน ผ่านกิจกรรมที่มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม โดยยึดผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลาง และจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ระหว่างกันและกันอย่างแท้จริง ตามหลักการมีส่วนร่วมที่สำคัญทั้ง 6 ด้าน และตามมาตรการการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคลรายด้าน พบว่า ประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการรักษาหรือในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ถึงความแตกต่างในแต่ละประเภทเจ้าหน้าที่ พบว่า ข้าราชการมีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลในภาพรวม สูงกว่าประเภทเจ้าหน้าที่อื่นๆ และ มีความแตกต่างกันกับประเภทเจ้าหน้าที่พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ระหว่างลูกจ้างกับพนักงาน คู่ที่ 2 ระหว่างข้าราชการกับพนักงาน ทั้งนี้จากกล่าวได้ว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการ เป็นบุคคลที่ผ่านกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ที่อาจได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มเติมแตกต่างออกไป อีกทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการ ปัจจุบันต้องมีการผ่านกระบวนการคัดเลือกตามระบบที่มีขั้นตอนมากกว่าการบรรจุเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง จึงอาจส่งผลต่อรูปแบบการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมสูงกว่าประเภทอื่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกระจายการรับผิดชอบในหน้าที่ตามมาตรฐานฯ จึงควรส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานฯ ให้กับบุคลากรในทุกประเภทที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานให้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ทั้งการรักษาหรือ การแลกเปลี่ยนข้อมูล ควรสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในหน่วยงาน และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการรักษาหรือในแนวปฏิบัติตามมาตรฐานฯ ร่วมกันเพื่อให้รู้เท่าทันต่อรูปแบบการ

เปลี่ยนแปลงการฟอกเงินและการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย นอกจากนี้ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการติดตามตรวจสอบให้เพิ่มมากขึ้น ด้วยการจัดกิจกรรมสนับสนุนที่สอดคล้องกับกับบริบทขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน การกำกับติดตาม การพัฒนาทักษะความรู้ การมีส่วนร่วมแสดงออกในกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในระดับสูงซึ่งมีผลต่อความตรงของผลการวิจัยที่เกิดขึ้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยด้านการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมเพื่อคุณค่าในผลการวิจัยหรือข้อค้นพบที่มีคุณค่า

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการติดตามการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายเป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายและแผนงาน และสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปยังผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจนเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจในเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการทบทวนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ กฎ ระเบียบตามเกณฑ์มาตรฐานการการปฏิบัติงาน รายละเอียดงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสากล เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ รูปแบบการฟอกเงินและรูปแบบการให้การสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ควรมีระบบการจัดการความรู้ ถอดบทเรียนการดำเนินงานตามมาตรการ ทั้งในเชิงวิชาการและเทคนิคการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ ใช้เป็นแนวปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดข้อมูลสู่บุคลากรที่ยังไม่มีหรือมีประสบการณ์หรือมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ได้เกิดการ



เรียนรู้ตลอดจน ควรจัดทำในรูปแบบคู่มือการปฏิบัติงานที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายสำหรับบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2564). โควิดหนุนปัญหา “ฟอกเงิน-ฉ้อโกง” ทั่วโลกพุ่ง. (20 กันยายน 2564) สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/904284>.
- กองกำกับและตรวจสอบ สำนักงาน ปปง. (2564). การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและกฎหมายว่าด้วยการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย. (20 กันยายน 2564). สืบค้นจาก <https://www.bot.or.th/Thai/FinancialMarkets/ForeignExchangeRegulations/ForeignMeansOfPaymentBusinesses/DocLib2/AML.pdf>.
- ณัฐพร เศรษฐวงศ์. (2564). ความเท่าเทียมทางเพศ. (20 กันยายน 2564) สืบค้นจาก <https://www.thai-german-cooperation.info/th/gender-equality/>.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : บริษัทพาณิชย์พระนคร จำกัด.
- ชัยมน กำแสง. (2558). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานในสถานสงเคราะห์คนพิการ. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- นงเยาว์ ญาณปัญญา. (2556). การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข, กรุงเทพฯ.
- พีรดา ภูมิสวัสดิ์. (2563). การพัฒนากลไกด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย. กรุงเทพฯ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และ พรพรรณทิพย์ เพชรมาก. (2551). การบริหารสังคมศาสตร์แห่งศตวรรษเพื่อสังคมไทยและสังคมโลก. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.

- ศรีประภา ชัยสินธพ (2563). *สภาพจิตใจของวัยผู้ใหญ่ : ความรู้สำหรับประชาชน*. (20 กันยายน 2564). สืบค้นจาก <https://med.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/06272014-1009>.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 183 – 197.
- สมบูรณ์ ใจประการ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานใน การดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย : กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าในจังหวัดสระบุรี*. คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน. (2563). *การสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อผลการศึกษา เรื่อง การศึกษาแนวโน้มการฟอกเงินในประเทศไทย ศึกษาเฉพาะกรณี การฟอกเงินผ่านนิติบุคคลและธุรกิจบังหน้า ทนายความและนักบัญชี บริษัทนำเที่ยวทรัพย์สินต่างประเทศที่ดำเนินการในประเทศไทย การเล่นเกมที่มีการฉ้อโกงและการฟอกเงินผ่านองค์กรไม่แสวงหากำไร*. (16 ธันวาคม 2563) สืบค้นจาก https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2020/12/seminar-presentation_final-version-16122020.pdf.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2556). *The Secret of Success*. กรุงเทพฯ : เพชรประกายการพิมพ์.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2563). การศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลและอิทธิพลของการรับรู้ความเสี่ยงเกี่ยวกับการลงทุนและพฤติกรรมความเสี่ยงในการลงทุนที่มีต่อการวางแผนการลงทุนในกองทุน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 14(3), 180-193.
- สุภาวดี สมจิตต์ มยุรา นพพรพันธุ์ เพ็ญรุ่ง นวลแจ่ม สุลี ทองวิเชียร และ สุภัจฉรี มะกรครรภ์ (2563). ลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ทัศนคติของบุคลากร การสนับสนุนจากองค์กร ปัญหาและอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของคณะพยาบาลศาสตร์ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม*, 21(41), 78-90.



- อัญชณา ณ ระนอง. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ : แสงสว่างเวิลด์เพรส จำกัด.
- อุบล สิ้นธุ์โร. (2554). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Bateson, P. (2017). *Behavior, development and evolution*. Cambridge, UK : Open Book Publishers.
- Cohen, J. and Uphoff, N. (1980). Participation's place in rural development : Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(2), 213-235.
- Newstrom, J. W. (1993). *Organization Behaviour* (9th). UK : McGraw-Hill Education – Europe.