

แนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกัน และปราบปรามการฟอกเงิน

The Development Guidelines for Organizational Excellence of Anti-Money Laundering Office

ณัฐรินทร์ ชูมาก¹ และ นัทนิชา โชติพิทยานนท์²

Nattharin Choomak and Natnicha Chotpittayanon

Received: March 13, 2023 Revised: March 31, 2023 Accepted: April 3, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่อความสำเร็จของการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำนวน 768 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน โดยคำนวณจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้ t-test และใช้ F – test โดยวิธีวิเคราะห์ One way ANOVA และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Public Administration, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s64563809003@ssru.ac.th

²หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Public Administration, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: natnicha.ch@ssru.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ โดยรวม อยู่ในระดับสูง (2) การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พบว่า ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศแตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน คือ ผู้นำองค์การควรเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่และควรยึดมั่นในหลักการหรือระบบคุณธรรมมากกว่ายึดมั่นในตัวบุคคลหรือระบบอุปถัมภ์ รองลงมา คือ ควรเปิดอัตราตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินควรมีการติดตามอย่างใกล้ชิด ทั้งรายเดือนและรายไตรมาส เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และนำข้อมูลเหล่านั้นเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อมีข้อสั่งการแก้ไขปัญหาต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนาองค์การ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

Abstract

This research was aimed to: 1) study the level of demographic and new public management factors on the development of organizational excellence, 2) examine the influence of these factors on the achievement of development excellence, and 3) propose guidelines for organizational development towards excellence for the Anti-Money Laundering Office. The quantitative methodology was employed, with questionnaires utilized as the primary tool for data collection. The study population comprised of civil servants, government employees, and temporary staff members of the Anti-Money Laundering Office, totaling of 768 individuals. A sample of 270 participants was selected by using the Krejcie & Morgan formula. Descriptive statistics were used to analyze the frequency, percentage, mean, and standard deviation distributions. Inferential

statistics were tested utilizing t-tests, F-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results showed that the sample held their opinions regarding the level of demographic factors and new public management factors on the development of organizational excellence at a high level. Additionally, the Anti-Money Laundering Office's success level in achieving organizational excellence varied among different personnel types. To enhance the Anti-Money Laundering Office's performance towards excellence, organizational leaders should prioritize active listening to the perspectives of their officials and uphold morals or principles rather than favoring individuals or patronage systems. The specialist-level position should be available to employees for career advancement opportunities. Besides, the Anti-Money Laundering Office's performance evaluation should be monitored monthly and quarterly to assess its overall performance, identify any issues or obstacles, and present this information to supervisors for further analysis and problem resolution.

Keywords: Organizational development, government management quality, Anti-Money Laundering Office.

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความกำกวม ซึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการดำรงชีวิตของคนในสังคม ส่งผลให้พฤติกรรมและการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเรียกได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน รวมถึงเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะต่าง ๆ สำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรภาครัฐ เป็นการรับมือกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรภาครัฐจึงมีความสำคัญทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้มาใช้บริการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2565, หน้า 12-13)

นับตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 ถึงช่วงทศวรรษ 1990 เป็นต้นมาได้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐ คือ เปลี่ยนจากการบริหารแบบดั้งเดิม มาเป็น “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากหลากหลายประเด็น ได้แก่ 1) ขนาดของระบบราชการที่มีขนาดใหญ่เกินไปจนส่งผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด 2) ด้านขอบข่ายความรับผิดชอบของรัฐบาลที่มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการมากจนเกินไป ทำให้รัฐจำเป็นต้องปรับลดขนาดและบทบาทของรัฐลง จึงทำให้มีการถ่ายโอนภารกิจให้กับภาคเอกชน ดำเนินการในรูปของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 3) การดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและการดำเนินงานที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะการให้บริการของระบบราชการที่มีความเสื่อมถอยและขาดธรรมาภิบาล ส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต นอกเหนือจากที่กล่าวมา ยังมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงของภาคเอกชนอันเนื่องมาจากโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันมากขึ้นทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการ และด้านบุคลากร และจากการเปลี่ยนแปลงของภาคเอกชนดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรภาครัฐ ต้องเปลี่ยนแปลงควบคู่กันไปด้วย (จุมพล หนิมพานิช, 2553 หน้า 15) จากปัญหาดังกล่าวทำให้แนวทางการบริหารงานของภาครัฐ “แบบดั้งเดิม” ไม่สามารถรองรับปัญหาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ จึงเกิดการพัฒนาเป็นแนวทาง “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management) หรือบางทีก็มีชื่อเรียกย่อว่า “NPM” นักวิชาการบางคน เช่น คาร์ล มาร์ก (Karl Marx) เห็นว่าเป็นการปฏิบัติการบริหารภาครัฐซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากเหมือนกับทฤษฎีระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) หลักการของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ เน้นการเปลี่ยนแปลงระเบียบและวิธีการของระบบราชการไปสู่การบริหารแบบใหม่ โดยใช้กระบวนการของภาคเอกชนมาบูรณาการการทำงานซึ่งเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ (ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร, 2552 หน้า 56)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดวิธีการและกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งความเป็น

เลิศ จึงได้กำหนดเกณฑ์ “เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” Public Sector Management Quality Award: (PMQA) ขึ้นมา 7 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการอันเป็นกรอบแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นการนำหลักเกณฑ์และแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศ สหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) มาปรับใช้จนเกิดเป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ (Thailand Quality Award :TQA) ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทยและการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีความเหมาะสมตามบริบทของราชการไทย โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นกรอบในการประเมินองค์การด้วยตนเอง และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การ เพื่อการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่มาตรฐานสากล (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 หน้า 9-11)

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ปปง.) เป็นหน่วยงานราชการเทียบเท่ากรม เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระและเป็นกลาง มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 มีภารกิจดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินของประเทศซึ่งจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีถูกใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด ประชาชนเข้าถึงเทคโนโลยีมากขึ้น การถูกหลอกและตกเป็นเหยื่อของอาชญากรในการกระทำความผิดยิ่งเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การมีประสิทธิภาพ องค์การจึงต้องมีปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน, 2563 หน้า 3)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวและผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน” ภายใต้กรอบแนวคิดของการบริหารจัดการ

ภาครัฐแนวใหม่ ” (New Public Management : NPM) ที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สอดคล้องตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ให้เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น จึงได้นำหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทั้ง 7 หมวด มาใช้เป็นกรอบแนวทางการในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการขององค์การไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ได้ผลการวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่อความสำเร็จของการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1.ขอบเขตของการวิจัย

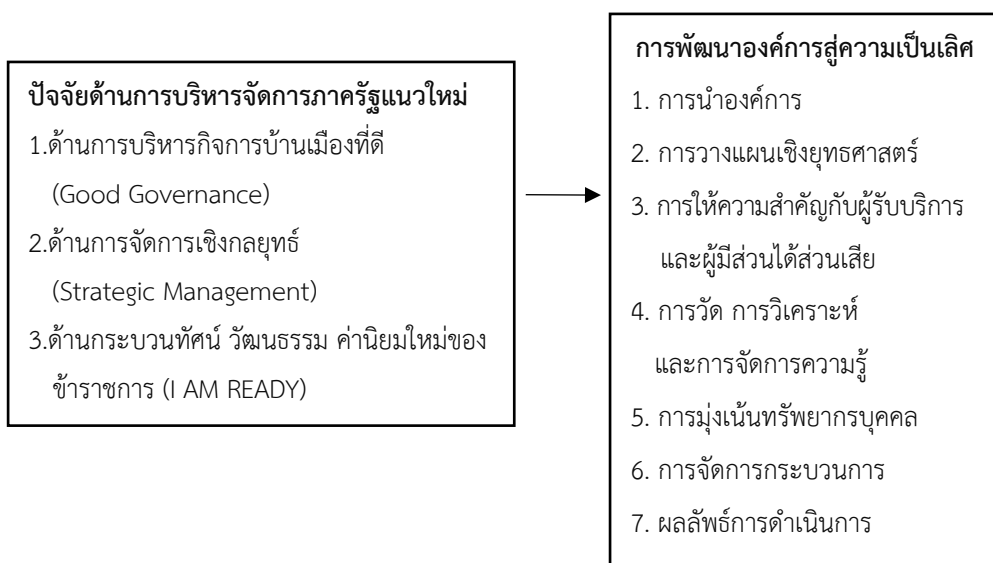
1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ และศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหนังสือราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์พัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง เมษายน 2566

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการตรวจสอบค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC สูงกว่า 0.60 และมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง (Pre-test) เน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Coefficients) โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อถืออยู่ระหว่าง 0.907 – 0.973 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (Cronbach,1990) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์การสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยคำนวณจากสูตรของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล,2543) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 270 คน

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า หนังสือ บทความ วารสาร ตำรา รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ส่วนข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำนวน 270 คน ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaires)

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยวิธีการหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และลักษณะของการแจกแจงของตัวแปร โดยทำการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ โดยมีเกณฑ์การกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการวัดข้อมูลเป็นหน่วยเดียวกันมีค่าของระดับคะแนนตามมาตรวัดจิตพิสัย ด้วยมาตรวัด Likert scale 5 ระดับ (Likert, 1932, PP. 44 - 53) การแปลความหมายพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981)

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 - 45 ปี สูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท ประเภทของบุคลากร คือ ระดับชำนาญการ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน คือ น้อยกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก สามารถแยกตามปัจจัย 3 ปัจจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น ต่อตัวแปรอิสระ		
		$\bar{x}$	S.D	ระดับ
1	ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.13	0.47	สูง
2	ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์	4.25	0.51	สูงมาก
3	ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ของข้าราชการ	4.24	0.50	สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.21	0.46	สูงมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		ต่อตัวแปรอิสระ		
		$\bar{x}$	S.D	ระดับ
1	การนำองค์การ	4.19	0.65	สูง
2	การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.22	0.61	สูงมาก
3	การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.11	0.65	สูง
4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.19	0.63	สูง
5	การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.16	0.67	สูง
6	การจัดการกระบวนการ	4.26	0.58	สูงมาก
7	ผลลัพธ์การดำเนินการ	4.21	0.64	สูงมาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.19	0.56	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 เมื่อจำแนกเป็นรายหมวด พบว่า หมวดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 รองลงมา คือ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.61 และหมวดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 15 คน ข้อเสนอแนะ และนำมาจัดเป็นกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่สำคัญที่สุด คือ ผู้นำองค์กรควรเปิดกว้างรับฟังความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่และระบบการทำงานและควรยึดมั่นในหลักการหรือระบบคุณธรรมมากกว่ายึดมั่นในตัวบุคคลหรือระบบอุปถัมภ์ (ร้อยละ 20.00) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการปรับโครงสร้างขยายกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความก้าวหน้าของสายงาน ควรเปิดอัตราตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษให้เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ควรกำหนดตัวชี้วัดของงานให้สอดคล้องกับความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งและปริมาณคดีในปัจจุบัน และควรดำเนินการอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ (ร้อยละ 13.33) และการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ควรมีการติดตามอย่างใกล้ชิด ทั้งรายเดือนและรายไตรมาส เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และนำข้อมูลเหล่านั้นเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อมีข้อสั่งการแก้ไขปัญหานั้นต่อไป ปริมาณบุคลากรน้อยกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และองค์กรควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 6.67)

อภิปรายผล (Research Discussion)

จากฐานผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงาน

ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง พิจารณาราย หมวด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า หมวด 6 การจัดการกระบวนการ หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ อยู่ในระดับสูงมาก หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 1 การนำองค์การ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และหมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ที่เป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประกอบด้วย 7 หมวด คือ หมวดที่ 1 ด้านการนำองค์การ หมวดที่ 2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ และหมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย นิมพาลี (2565) ผลการวิจัยเชิงปริมาณระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานีดำรงจตุรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการประเมิน ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านที่มีการพัฒนาคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลการวิจัยเชิงคุณภาพแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานีดำรงจตุรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยมีการตรวจประเมินการกำกับดูแลตนเอง และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และยังคงต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว นึกถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ทำให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานีดำรงจตุรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างประสบผลสำเร็จ การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า ประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและ

ปราบปรามการฟอกเงินแตกต่างกัน แต่เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติราชการที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินแตกต่างกัน มีระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า ประเภทของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน คือ บุคลากรที่เป็นระดับชำนาญการมีความคิดเห็นของระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้ร้อยละ 85.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา เลิศมะเลา (2561) ที่พบว่า การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงกว่าร้อยละ 80 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า หลักนิติธรรมและหลักประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูงมาก หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักการรับผิดชอบต่อหลักประสิทธิภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส และหลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับสูง

จากฐานผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์คุ้มค่า สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรายงานผลการปฏิบัติราชการให้ประชาชนได้รับทราบ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหลากหลายช่องทางทำให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและมีความทันสมัย การกำหนดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนได้มีส่วนร่วม ขับเคลื่อนและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การกระจาย

อำนาจไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนโยนและรักษาความลับของผู้รับบริการ มีการแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การรายงานผลการดำเนินงานที่สนองต่อนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์การ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อวิชาชีพของตน บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอยู่เสมอ บุคลากรคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้รับบริการที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม พร้อมรับความคิดเห็น ของผู้รับบริการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม จากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน คือ การนำผลการทบทวนการดำเนินงานมาช่วยในการวางแผนและตัดสินใจ พัฒนาองค์การผู้บริหารมีการสื่อสารแผนงานกับบุคลากรทุกระดับ ให้เข้าใจถึงบทบาทที่ต้องปฏิบัติตามแผนงาน การนำความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามาใช้ในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้มีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การเปิดช่องทางให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาทักษะกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้บรรลุตามพันธกิจขององค์การ และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์การบรรลุตามพันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543) ที่กล่าวว่า ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน 9) หลักการกระจายอำนาจ 10) หลักคุณธรรม จริยธรรม แนวคิดของทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549) ที่กล่าวว่า ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ประกอบด้วย 1) การกำหนดแผนกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ แนวคิดของคณะรัฐมนตรี ที่กล่าวว่า ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY) ประกอบด้วย

1) ปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี 2) การปฏิบัติงานเชิงรุก 3) การมีศีลธรรม คุณธรรม 4) การเรียนรู้ และปรับตัวให้ทันโลก ทันปัญหาและสิ่งท้าทาย 5) การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 6) รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม 7) มีน้ำใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส 8) มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริลักษณ์ ศิริวรรณ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ 1) ปัจจัยด้านนโยบาย ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายยุทธศาสตร์ พันธกิจของหน่วยงาน การให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหารกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ความเหมาะสม ทันสมัยของกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และมีระบบประเมินคุณภาพการให้บริการ ของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม 2) ปัจจัยด้านกระบวนการ/ การ ปฏิบัติงาน ได้แก่ เตรียมความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงานนำ สารสนเทศที่สำคัญมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินงานและแก้ไขปัญหาในทุกขั้นตอน สร้างเครือข่ายความร่วมมือและการจัดการความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง มีกระบวนการค้นหาและจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วน เสียไว้อย่างชัดเจน เสาะแสวงหา ความรู้โดยนำมาปรับปรุงกระบวนการงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม ใหม่ ดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ เหนือกว่าความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย นำระบบประชาธิรัฐมาใช้ ในการดำเนินงานเพื่อช่วยลดความขัดแย้งและการ ต่อต้านจากทุกภาคส่วน มีทัศนคติเชิงบวกในการ ดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพ ของกระบวนการให้สอดคล้องกับ ปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ บุคลากรในหน่วยงานให้ ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาการ บริหารจัดการภาครัฐ

จากฐานผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ที่ 3 เสนอแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในภาพรวม คือ ผู้นำองค์กร ควรเปิดกว้างรับฟังความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่และระบบการทำงานและควรยึดมั่นใน หลักการหรือระบบคุณธรรมมากกว่ายึดมั่นในตัวบุคคลหรือระบบอุปถัมภ์ ผู้บริหารควรมีการ ปรับโครงสร้างขยายกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้า ของสายงาน ควรกำหนดตัวชี้วัดของงานให้สอดคล้องกับความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งและ ปริมาณคดีในปัจจุบัน และควรดำเนินองค์การอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และองค์การ

ควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) พบว่า จากข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในการตัดสินใจ การกำหนดทิศทางขององค์กร ควรมีการสื่อสารถึงผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต เพื่อให้เกิดการสนับสนุนและกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือและลดการต่อต้านจากบุคลากร รวมทั้งใช้ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรของหน่วยงานในสังกัดในการประเมินความดีความชอบแก่ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัด สำหรับระบบงานควรผลักดันให้การพัฒนาองค์กรสอดคล้องเป็นเนื้อเดียวกันกับงานประจำ ลดจำนวนตัวชี้วัด ลดการรายงานผลที่ไม่จำเป็นเพื่อลดภาระงาน สำหรับการให้ความรู้ ความเข้าใจ ควรบรรจุหัวข้อ ความรู้/หลักคิด/แนวทางในการพัฒนาองค์กรในหลักสูตรอบรมบุคลากรใหม่ของกรมสุขภาพจิต ทบทวนความรู้ให้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ เป็นระยะ รวมทั้งมีการติดตามผลและ Coaching อย่างสม่ำเสมอ

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พบว่า ผู้นำควรเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ เพื่อได้ทราบถึงการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับแผนงานที่ตั้งไว้และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรพิจารณาเปิดอัตราตำแหน่งหน้าที่ให้มีเหมาะสมกับบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดของงานให้สอดคล้องกับความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งและปริมาณคดีในปัจจุบัน ต้องดำเนินองค์การอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และควรบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบุคลากรควรปรับตัวพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา เพื่อสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่การเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงนับว่าเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาองค์การเพื่อให้การบริหารงานภายในองค์การสามารถเติบโตและมีมาตรฐานสากลสู่ความเป็นเลิศได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาบูรณาการร่วมกันกับการบริหารในองค์กร

2. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มีการประกาศ (PMQA) ให้เป็นภารกิจหลักขององค์กร ชี้แจงนโยบาย เพื่อบุคลากรทุกระดับสามารถนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาพัฒนาการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรและสร้างความพร้อมทุกปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยด้านงบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการควบคุมความสำเร็จของนโยบาย ปัจจัยด้านความร่วมมือและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการ ปัจจัยด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น และสุดท้ายปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องอื่น ๆ เช่น การศึกษาปัญหาในการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกับประชาชนทั่วไป การศึกษากลยุทธ์แห่งความสำเร็จของภาครัฐ การศึกษาคุณภาพการให้บริการสาธารณะต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีต่อการเปลี่ยนแปลงบริหารราชการของภาครัฐ เป็นต้น

2. ควรศึกษาประชากรอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ประชาชนทั่วไป ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริการที่ได้รับ เป็นต้น

3. ควรใช้เครื่องมืออื่น ๆ เพิ่มเติมควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุมพล หนีพานิข (2553). การบริหารจัดการภาครัฐ:หลักการแนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชยากร สาริรัตน์ (2562) “การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.” คุชชินิพนธ์ปรัชญาคุชชินิติต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร : กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2552). การศึกษากรอบแนวคิดแบบรัฐประศาสนศาสตร์ในความหมายใหม่และการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีต่อการปฏิรูประบอบราชการของไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐดนัย ฉิมพาลี (2565). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสถานตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549). การบริหารราชการแนวใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549), การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นาริลักษณ์ ศิริวรรณ. (2561). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>.
- มยุรี แสนสุข และกาญจนา บุญส่ง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University: ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, ปีที่ 9 ฉบับที่ 3, กันยายน – ธันวาคม, หน้า 691-703.

- เยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.** กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- วาสนา เลิศมะเลา และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2561). การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2, กรกฎาคม – ธันวาคม, หน้า 209 – 248.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543). **การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี (Good Governance).** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **PMQA การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). **คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566).** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (2563). **แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการราชการ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565).** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน.
- อังคณา แยมนิล. (2564). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในการบริหารองค์กร ภายใต้นโยบายThailand 4.0 ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, ฉบับที่ 8 ฉบับที่ 1 ,มกราคม – มิถุนายน, หน้า 108 - 122.
- Best, J.W. (1981). **Research in Education (4th ed.).** New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing. (5th ed.).** New York: Harper Collins Publishers.
- Likert, R. (1932). A Technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology.** pp. 140-53.

