

บทคัดย่อการวิจัย

T 149107

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) การพัฒนาองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถของสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

(ภาษาอังกฤษ) Organization Development and Capacity - Building of the
Office of the National Counter Corruption Commission

รายชื่อผู้วิจัย

1. นายโกวิทย์ กังสนันท์

โครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร สำนักฝึกอบรม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2. นางทิพาพร พิมพ์พิสุทธิ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. นายเมธาวุฒิ พิรพรวิฑูร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ให้เป็นหน่วยธุรการทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งครอบคลุมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการเข้าสู่อำนาจ การใช้อำนาจรัฐ และการออกตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง นักการเมือง และข้าราชการประจำ รวมทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมสุจริตในกลุ่มประชาสังคมต่างๆ ในสังคม ความสำเร็จของงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. ทั้งในด้านการป้องกันการทุจริต การปราบปรามการทุจริต การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สิน และงานสนับสนุนด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

บนพื้นฐานระเบียบวิธีวิจัยทั้งในรูปของการศึกษาเปรียบเทียบองค์กรต่อต้านการคอร์รัปชันแห่งชาติและระหว่างประเทศ การวางแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาองค์กร ที่นำมาปรับใช้กับกรณีศึกษาสำนักงาน ป.ป.ช. การวิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญหลายประการที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถของสำนักงาน ป.ป.ช. ในอนาคต ซึ่งรวมถึง 1) ปัจจัยความสำเร็จหลักขององค์กรต่อต้านการทุจริตต่างประเทศ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของสำนักงานฯ ในช่วงที่ผ่านมา 3) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์การคอร์รัปชันของไทย และ 4) การประเมินสมรรถนะองค์กรและสภาพปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดของสำนักงาน ป.ป.ช. ประเด็นข้อค้นพบในมิติหรือส่วนต่างๆ เหล่านี้เป็นทั้งข้อมูล แนวคิด และกรอบหลักการที่จำเป็นสำหรับการออกแบบองค์กร สำนักงาน ป.ป.ช. ให้มีการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และเพิ่มขีดความสามารถการดำเนินงานต่อต้านการทุจริตของชาติให้เกิดประสิทธิผลที่ต้องการ

การศึกษาการพัฒนาระบบองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถของสำนักงาน ป.ป.ช. จำเป็นต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรใน 4 ด้านหลัก คือ ด้านทิศทางการยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการพัฒนาระบบการทำงานหลัก และด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ข้อเสนอแนะการปรับเปลี่ยนทิศทางการยุทธศาสตร์สำนักงาน ป.ป.ช. ครอบคลุมในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์ ข้อเสนอแนะการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. ประกอบด้วย รูปแบบทางเลือกที่จะเกื้อกูลให้โครงสร้างองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและกลยุทธ์ ข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบการทำงานหลักของสำนักงาน ป.ป.ช. เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน กระบวนการไต่สวนข้อเท็จจริง และกระบวนการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สิน และประการสุดท้าย ข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ป.ป.ช. ครอบคลุมด้านนโยบายทรัพยากรมนุษย์ ระบบการจ้างและกำหนดตำแหน่ง ระบบประเมินค่างาน ระบบการบริหารบุคคล และการปรับปรุงระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อมองในองค์รวมจึงพอคาดคะเนได้ว่า การพิจารณาดำเนินการทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนทิศทางการยุทธศาสตร์ โครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวให้เชื่อมโยงบูรณาการกันและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน จะทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้สำนักงาน ป.ป.ช. สามารถเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตของชาติ

The Office of the National Counter Corruption Commission (ONCCC) was established by the Constitution of the Kingdom of Thailand B.C. 1997 to function as a secretariat unit and to carry out the assigned missions of the National Counter Corruption Commission (NCCC) is assigned missions in combating corruptions in Thailand. The missionary programs involve firstly audits of inauguration, termination, and use of authoritative power of those in political positions, elected politicians and public servants, and secondly promotion and cultivation of anti-corruption values and culture among civil communities in Thailand. The achievement of these anti-corruption goals is consequently dependent upon the efficiency and effectiveness of the ONCCC programs in corruption prevention, corruption suppression, assets and liabilities inspections as well as other related supportive functions.

Based on mixed research methodologies of national anti-corruption organization comparative study, strategic planning and organization development that are applied to the ONCCC case study, the research found several critical areas and issues that can be a foundation for the ONCCC's organization development and capacity-building in the future. This includes 1) critical success factors (CSFs) derived from the comparative study and assessment of both international and national anti-corruption organizations, 2) the ONCCC's past performance evaluation, 3) environmental analysis and assessment of corruption situation in the Thai society, and 4) the ONCCC's organizational capability assessment including its key problems and constraints that have considerable impact on the performance. These critical areas and issues that represent the major findings of the research thus clearly point out empirical evidences and guiding concepts and principles that are essential for redesigning the ONCCC's organizational development models adaptive to changing external and internal environments as well as desired increase of the operational capabilities.

Based on the research findings just mentioned, it is clearly suggested that the ONCCC's organization development and capacity-building should be specifically constructed on four key organization-related areas as follows; strategic change of the national anti-corruption, organizational restructure, redesign and improvement of key work processes, and human resource management and development of the ONCCC. The recommendations for the ONCCC's strategic change thus encompass vision and mission, core values and organizational culture, and, of course, strategies. The organizational restructure recommendations consist of alternative structural forms that should facilitate and enhance the ONCCC's more adaptability to rapidly changing environment and strategic direction. The work process redesign recommendations are focused particularly on key processes of corruption indictment, corruption factual inquiry and assets and liabilities inspection. Lastly, the HRM and HRD recommendations cover comprehensive areas of HR policy development, work and position classification system, job evaluation system, personnel administration system, and improvement of HRD system. Hypothetically, it is foreseeable that the ONCCC's integrated and effective implementation of these suggested schemes will be a driving force that enables the organization to improve its capabilities and operational efficiency in fighting corruptions.