



รับที่ กทม 166
วันที่ ๒๓ เม.ย. ๒๕๖๑
เวลา 10-00 น.

ฝ่ายเลขานุการ กองการสรุป
รับที่ กง ๑๒ ๒๑
วันที่ ๒๓ เม.ย. ๒๕๖๑
เวลา ๑๕.๐๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โทร.๑๒๖๐

ที่ กท ๐๔๐๐.๑/๒๑๕

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ (Specific Area) รอบที่ ๑ ของสำนักงาน ก.ก.

เรียน ปลัดกรุงเทพมหานคร (ผ่านหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร)

ต้นเรื่อง

แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ตรวจราชการเฉพาะพื้นที่เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขต โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นปัญหาหรือมีผลกระทบต่อประชาชนหรือภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร ที่เกิดขึ้นในพื้นที่การตรวจราชการที่ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครรับผิดชอบ กำหนดตรวจรอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๓๐๑๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ มอบหมายให้นายกอบชัย พงษ์เสริม ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เป็นหัวหน้าเขตตรวจราชการ ๖ รับผิดชอบการตรวจราชการสำนักงาน ก.ก.

ข้อเท็จจริง

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดประเด็นการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ของสำนักงาน ก.ก. โดยพิจารณาจากพันธกิจ แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดประเด็นการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ของสำนักงาน ก.ก. รวม ๓ ประเด็น คือ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) หลักการแนวคิด และการนำมาปรับใช้ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ และแนวทางในการทำให้ระบบใช้ได้จริงและบรรลุวัตถุประสงค์
๒. ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ปัญหา ข้อขัดข้อง อุปสรรค และแนวทางในการ ปรับปรุงพัฒนา
๓. ประสิทธิภาพในการบริหารสำนวนการดำเนินการทางวินัยในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก.

ผลการตรวจราชการและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครได้ตรวจติดตามผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ก. ในการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ รอบที่ ๑ แล้ว จึงขอรายงานผลการตรวจราชการตามประเด็นการตรวจราชการ ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) หลักการแนวคิด และการนำมาปรับใช้ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ และแนวทางในการทำให้ระบบใช้ได้จริงและบรรลุวัตถุประสงค์

ในประเด็นนี้ จากการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ได้รับข้อมูลจากสำนักงาน ก.ก.ว่า กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ที่นำหลักการบริหารแนวใหม่มาใช้ในระบบราชการ ซึ่งเครื่องมือทางการบริหารเครื่องมือหนึ่งที่น่ามาใช้คือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานปฏิบัติงานได้

ตาม...

ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ รวมทั้งทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการที่ดีขึ้น โดยได้นำหลักการบริหารผลงาน (Performance Management) เพื่อบริหารจัดการให้องค์กร หน่วยงานในองค์กร ทีมงาน บุคคล สามารถเชื่อมโยงประสานไปในทิศทางเดียวกัน กับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร ด้วยกระบวนการวางแผนงาน การปฏิบัติให้บรรลุ ผลการพัฒนางาน การวัด ประเมินผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

กรุงเทพมหานครได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาปรับใช้ใน ๒ ระดับ คือ การประเมินผลในระดับหน่วยงาน/ส่วนราชการ และการประเมินในระดับบุคคล ซึ่ง ก.ก. มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๖ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญโดยให้ผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป แต่ต่อมา ได้มีมติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๖ ให้ขยายเวลาการใช้ระบบการประเมินระดับบุคคล แบบเก่า (ว.๕) และให้ทดลองใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติ ก.ก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ ควบคู่ไปด้วย ซึ่งจากการทดลองพบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอยู่หลายประการ เช่น ความรู้ความเข้าใจที่ไม่เพียงพอ ของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ตัวชี้วัดผลงานที่ไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการจริง การประเมินสมรรถนะ ที่สูงเกินความเป็นจริง และความยุ่งยากซับซ้อนของเอกสารดำเนินการที่มีจำนวนมาก เป็นต้น ก.ก. จึงมีมติ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้ขยายการใช้วิธีการประเมินแบบเก่า ไปจนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ที่เหมาะสมกับ สภาพการณ์ของกรุงเทพมหานคร ขณะนี้ สำนักงาน ก.ก. มีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้สามารถนำระบบ PMS มาใช้ได้จริง โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานกำหนดให้มีคณะกรรมการเจรจาตกลง การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของหน่วยงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมทั้งนำข้อเสนอของคณะกรรมการประเมินผลฯ คณะกรรมการตรวจติดตามประเมินผลฯ คณะกรรมการอุทธรณ์การประเมินผลฯ และ อ.ก.ก. มาปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนการ ประเมินผลระดับบุคคล ได้ดำเนินการทดลองการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลเพื่อรับทราบปัญหา ในการดำเนินการและนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ โดยดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และศึกษา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลจากองค์กรต้นแบบทั้งภาครัฐและเอกชน และนำข้อมูล มาปรับปรุงหลักเกณฑ์ ซึ่งจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเห็นว่านับแต่มีการปรับระบบการบริหารงานภาครัฐให้เป็น การบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ตามกรอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่เป็นการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result-based management) ซึ่งเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดระบบการ ควบคุมตนเองเพื่อให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบ การบริหารผลงาน (Performance Management System) หรือ PMS เป็นระบบหนึ่งที่น่าสนใจ ซึ่งระบบ การบริหารผลงานนั้นเป็นการบริหารจัดการเชิงบูรณาการด้วยการเชื่อมโยงกระบวนการวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข และทบทวนผลการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ที่องค์กรมุ่งมั่นต้องการ จึงเป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มองในภาพรวมเชิงบูรณาการ

ทั่วทั้ง...

ทั่วทั้งองค์กร หน่วยงาน และระดับพนักงาน โดยมุ่งไปที่ผลลัพธ์ ผลการบริหารจัดการจะนำไปใช้เพื่อการพัฒนา และสร้างความสามารถทั้งองค์กร หน่วยงานและพนักงาน โดยมีวงจรการบริหารตั้งแต่ วงจรที่ ๑ การวางแผน ผลการปฏิบัติงาน วงจรที่ ๒ การให้ข้อมูลป้อนกลับ วงจรที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงจรที่ ๔ การพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งระบบ PMS จะมีความเชื่อมโยงกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากองทัพมหานคร และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บัญชาการบุคคลของกองทัพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ เพราะมีจุดเชื่อมโยงที่เป้าหมาย คือผลงานที่องค์กรต้องการบรรลุ

เมื่อพิจารณาจากปัญหาอุปสรรคที่สำนักงาน ก.ก. ได้ประมวลไว้ตั้งแต่ การกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สะท้อนต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ในระดับหน่วยงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลที่ไม่สะท้อนถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ การขาดความรู้ความเข้าใจและการยอมรับ ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารผลงาน และจะกระทบต่อไปถึงการพัฒนาศูนย์บัญชาการบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บัญชาการบุคคลของกองทัพมหานคร ซึ่งเป็นสิ่งที่ สำนักงาน ก.ก. จะต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารผลงานแก่ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าหน่วยงาน นักศูนย์บัญชาการบุคคล และข้าราชการกองทัพมหานคร โดยประสานความร่วมมือกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และสถาบันพัฒนาข้าราชการกองทัพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบบริหารผลงานโดยตรง

๒. ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารศูนย์บัญชาการบุคคลของกองทัพมหานคร และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ปัญหา ข้อขัดข้อง อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา

ในประเด็นนี้ จากการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกองทัพมหานคร ได้รับข้อมูลจากสำนักงาน ก.ก. ว่า ขณะนี้ได้ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารศูนย์บัญชาการบุคคลของกองทัพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แล้ว โดยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารศูนย์บัญชาการบุคคลของกองทัพมหานคร สำนักงาน ก.ก. ได้จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารศูนย์บัญชาการบุคคล และแต่งตั้งคณะทำงานระดับสำนักงาน ก.ก. เพื่อกำหนดโครงการ/แผนงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ โดยการดำเนินการขับเคลื่อนแผนฯ ในระยะที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๑) จะดำเนินการในเรื่อง ระบบจ้างงาน การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงาน ระบบข้อมูลด้านการบริหารศูนย์บัญชาการบุคคล การปรับปรุงระบบงาน การบริหารค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกองทัพมหานคร

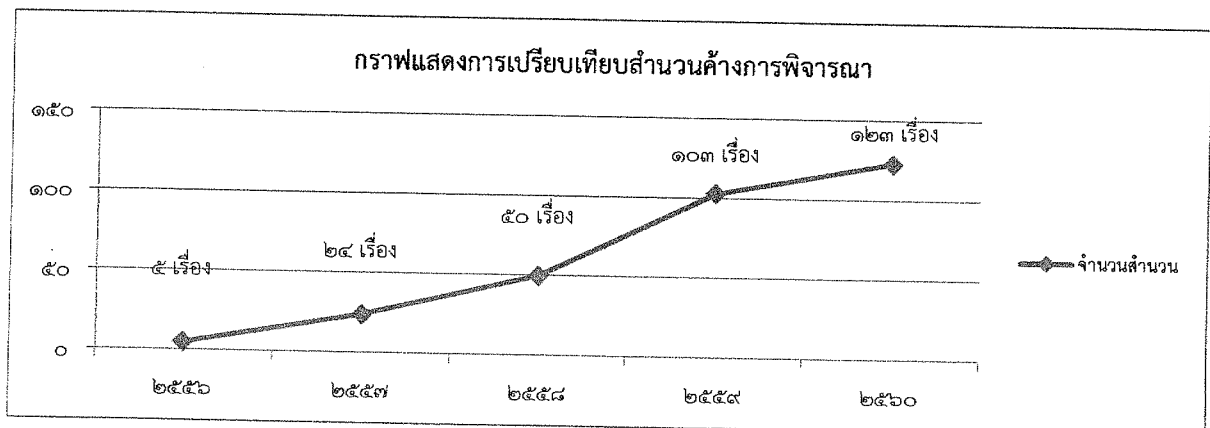
ผู้ตรวจราชการกองทัพมหานครเห็นว่าการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บัญชาการบุคคลของกองทัพมหานครที่ผ่านมาประสบปัญหาอุปสรรคเหมือนกับแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ คือ การกำหนดกิจกรรมในแต่ละแผนงานไม่สะท้อนความสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์คือมีลักษณะเป็นงานประจำ วัดผลการดำเนินการเป็นกระบวนการหรือขั้นตอน บางกิจกรรมขาดเจ้าภาพหลัก หรือการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการสื่อสารทำความเข้าใจไม่ชัดเจน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจึงไม่เป็นรูปธรรม การรายงานความก้าวหน้าจึงไม่เป็นระบบที่ตอบเป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ได้ ดังนั้น ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารศูนย์บัญชาการบุคคลของกองทัพมหานคร ฉบับปัจจุบันนี้ควรแก้ไขอุปสรรคและจุดอ่อนเหล่านี้ไม่ให้เกิดขึ้นอีก สำนักงาน ก.ก. ควรจัดทำแผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการในเรื่องใดแต่ละปี โดยมีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นให้ชัดเจน เพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารศูนย์บัญชาการบุคคลของกองทัพมหานคร และแปลงลงสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป

๓. ประสิทธิภาพในการบริหารสำนวนการดำเนินการทางวินัยในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก.

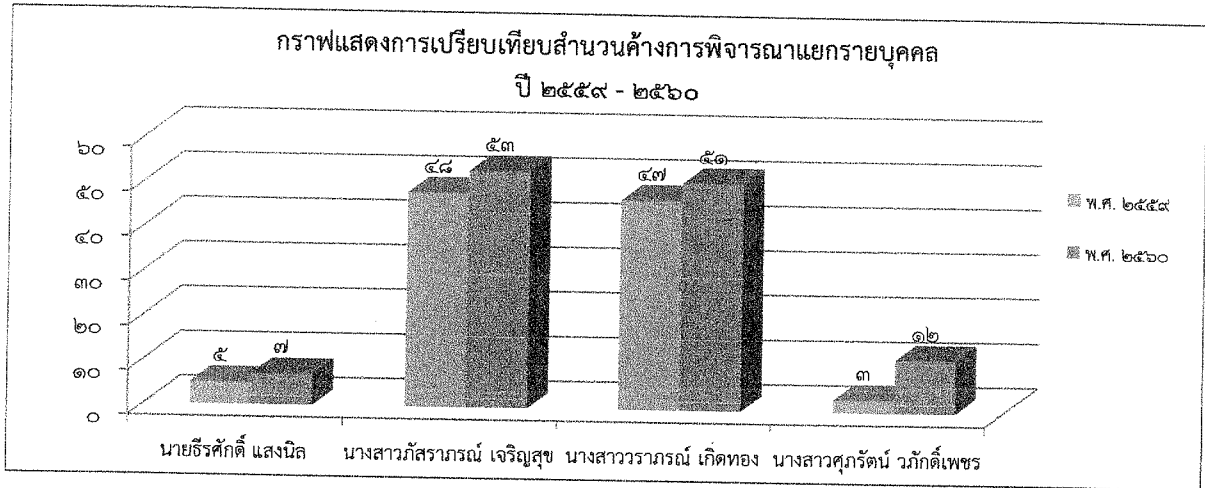
ประเด็นการตรวจราชการนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นการตรวจราชการของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสนองตอบต่อนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร “นโยบาย สะอาด” ที่มุ่งประสงค์ให้การบริหารราชการของกรุงเทพมหานครใสสะอาด อำนวยความเป็นองค์กรคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลไว้อย่างเหนียวแน่น และสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี “ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ มหานครประชาธิปไตย” ที่มีเป้าประสงค์ให้กรุงเทพมหานครมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ปลอดภัยต่อการคอร์รัปชัน ประชาชนมีความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตของข้าราชการกรุงเทพมหานคร “ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าประสงค์ให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ “ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย” ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และโปร่งใสตรวจสอบได้ ลดปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ สอดคล้องกับหลักคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะหลักการดำเนินการทางวินัยที่ต้องดำเนินการโดยไม่ชักช้า รวดเร็วและเป็นธรรม

การตรวจติดตามในประเด็นการตรวจราชการประเด็นนี้ ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ได้ให้สำนักงาน ก.ก. จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนว่าขณะนี้มีความคืบหน้าเป็นจำนวนเท่าใด โดยแยกเป็นรายประเภทสำนวน แยกรายปี และจำแนกรายบุคคล ซึ่งสำนักงาน ก.ก. ได้จัดส่งข้อมูลมายังผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ปรากฏตามเอกสารที่แนบ

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงาน ก.ก. มีสำนวนการดำเนินการทางวินัยที่อยู่ระหว่างการพิจารณา จำนวน ๑๐๓ เรื่อง เป็นสำนวนค้างตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๕๐ เรื่อง และมีสำนวนการสอบสวนที่เข้ามาใหม่ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ค้างการพิจารณาอยู่อีก ๕๓ เรื่อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงาน ก.ก. มีสำนวนการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ค้างการพิจารณาอยู่ ๑๐๓ เรื่อง และมีสำนวนการสอบสวนที่เข้ามาใหม่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ค้างการพิจารณาอยู่อีก ๒๐ เรื่อง รวมเป็นสำนวนค้างการพิจารณารวมถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๒๓ เรื่อง แสดงให้เห็นว่านับตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ (๕ เรื่อง) สำนักงาน ก.ก. มีสำนวนการดำเนินการทางวินัยเพิ่มขึ้นในแต่ละปีและสะสมเรื่อยมา โดยไม่มีมีการลดลงของสำนวนการดำเนินการทางวินัยที่ค้างในแต่ละปีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้เลย ปรากฏตามกราฟด้านล่าง



เมื่อพิจารณาข้อมูลสำนวนค้างการพิจารณาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แยกรายบุคคล จำนวน ๔ คน แต่ละคนมีสำนวนการดำเนินการทางวินัยค้างการพิจารณาอยู่ในจำนวนที่ไม่เท่ากัน น้อยที่สุด ๗ เรื่อง มากที่สุด ๕๓ เรื่อง ซึ่งมีปริมาณงานที่ไม่สมดุลกันและกระจุกตัวอยู่ที่เจ้าหน้าที่บางคน และเมื่อพิจารณาข้อมูล สำนวนค้างการพิจารณาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เปรียบเทียบกับข้อมูลสำนวนค้างการพิจารณาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่แต่ละคนไม่มีความเคลื่อนไหวของสำนวนค้างการพิจารณาเลย ปรากฏตาม กราฟด้านล่าง



ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาแล้วเห็นว่า การแก้ไขปัญหาสำนวนการดำเนินการทางวินัยค้างการพิจารณาสามารถดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จโดยเร็วยิ่งขึ้นได้ด้วยการกำหนดกรอบเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ก. ด้วยการกำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จไว้ในแต่ละปีงบประมาณให้ชัดเจน โดยควรกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของ สำนักงาน ก.ก. ดังนี้

๑. สำนวนการดำเนินการทางวินัยของปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๙ ควรกำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จ ดังนี้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการที่ผ่านมา (๒๕๖๐)	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ		
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
เพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาสำนวนค้าง (ยอดค้าง ๑๐๓)	ร้อยละของสำนวนที่พิจารณาแล้วเสร็จและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา	ร้อยละ ๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๙๐

ทั้งนี้ สำนวนที่ค้างการพิจารณาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงพ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๒๔ เรื่อง จะต้องได้รับการพิจารณาแล้วเสร็จและเสนอเพื่อพิจารณาได้ทั้งหมด ร้อยละ ๑๐๐

๒. สำนวนการดำเนินการทางวินัยของปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (นับถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๒๐ เรื่อง)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการที่ผ่านมา (๒๕๖๐)	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ	
			๒๕๖๑	๒๕๖๒
เพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาสำนวนค้าง (ยอดค้าง ๒๐)	ร้อยละของสำนวนที่พิจารณาแล้วเสร็จและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา	-	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐๐

๓. สำนวน...

๓. ส่วนวนการดำเนินการทางวินัยที่รับใหม่ และส่วนที่มีการดำเนินการขอสั่งการของผู้มีอำนาจ แล้วเสนอกลับเข้ามาพิจารณาใหม่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป

๓.๑ กำหนดกรอบมาตรฐานในการพิจารณาส่วนสอบสวน

โดยหลักของการดำเนินการทางวินัยจะมีการกำหนดกรอบเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการสอบสวนไว้อย่างชัดเจน เช่น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุต้องดำเนินการทางวินัยโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา หรือคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง หรือ ให้คณะกรรมการสอบสวน ดำเนินการสอบสวน และจัดทำรายงานการสอบสวนต่อผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรก (กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๙ ข้อ ๑๓ ข้อ ๕๔ ตามลำดับ) หรือการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอนตามกรอบเวลาที่กำหนด โดยจะต้องดำเนินการทุกขั้นตอนให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวัน หรือกรณีกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้ง (กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๑ ตามลำดับ) แต่ในการพิจารณาของสำนักงาน ก.ก. ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่มีหน้าที่กลั่นกรองสำนวนเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจกลับไม่มีการกำหนดกรอบเวลามาตรฐานในการปฏิบัติราชการไว้ ทำให้ความล่าช้าในการพิจารณาสำนวนของหน่วยสนับสนุนกลายเป็นความล่าช้าของผู้มีอำนาจพิจารณาสำนวนตามกฎหมายไปด้วยโดยปริยาย และไม่เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้น ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครจึงมีข้อเสนอแนะต่อท่านปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อโปรดกำหนดกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติราชการของ สำนักงาน ก.ก. โดยอาศัยอำนาจบังคับบัญชาเพื่อสั่งการ “ให้ สำนักงาน ก.ก. พิจารณาสำนวนการสอบสวนให้แล้วเสร็จและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา ภายในกรอบเวลามาตรฐานหกสิบวันนับแต่วันได้รับสำนวนการสอบสวน และหากมีกรณีที่มีการพิจารณาไม่อาจแล้วเสร็จภายในกรอบเวลามาตรฐานที่กำหนดได้จะต้องเสนอขออนุมัติขยายเวลาพร้อมเหตุผลต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๑๕ วัน”

๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติราชการประจำปี

เมื่อได้กำหนดกรอบเวลามาตรฐานในการปฏิบัติราชการในกรณีนี้แล้ว ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะต่อท่านปลัดกรุงเทพมหานครว่า ควรกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติราชการของ สำนักงาน ก.ก. กรณีนี้ไว้ให้ชัดเจนต่อไป ดังนี้

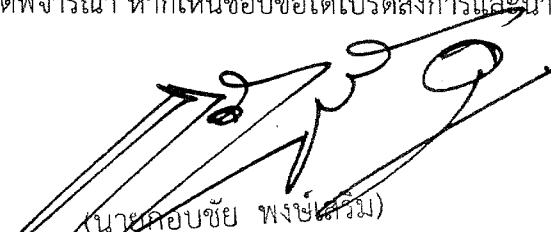
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการที่ผ่านมา (๒๕๖๐)	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ	
			๒๕๖๑	๒๕๖๒
เพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาสำนวนการดำเนินการทางวินัย	๑. ร้อยละของสำนวนการดำเนินการทางวินัยพิจารณาแล้วเสร็จภายในกรอบเวลามาตรฐานที่กำหนด	-	๖๐	๖๐
	๒. ร้อยละของสำนวนการดำเนินการทางวินัยที่พิจารณาแล้วเสร็จและเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาสั่งการ	-	๘๐	๘๐
	๓. ร้อยละของสำนวนการดำเนินการทางวินัยที่ค้างพิจารณาในแต่ละปี ตามข้อ ๒. ได้รับการพิจารณาแล้วเสร็จในปีงบประมาณถัดไป	-	-	๑๐๐

และเมื่อ...

และเมื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ก.ก. ปรากฏว่าไม่มีการกำหนดประเด็นเหล่านี้ไว้เพื่อให้ครอบคลุมถึงพันธกิจและปัญหาหลักของ สำนักงาน ก.ก. ในด้านการดำเนินการทางวินัยดังที่ได้เรียนมาข้างต้น

หากท่านปลัดกรุงเทพมหานครเห็นชอบด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครขอได้โปรดสั่งการให้สำนักงาน ก.ก. ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครและข้อสั่งการของท่านปลัดกรุงเทพมหานคร โดยประสานการดำเนินการกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และควรให้มีการนำมาตรการการแก้ปัญหาที่เสนอแนะนี้ไปกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการในปีต่อ ๆ ไป รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการบริหารผลงานและประเมินผลการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่เป็นรายบุคคลต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดสั่งการและนำเรียนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครทราบต่อไป


(นายชัยพงษ์ พงษ์ธรรม)
ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร



(นางลักขณา ไรจน์อาร์งค์)

รองหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
ปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนท่านผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักกฎหมาย ก.ก.
รับที่ 3873
วันที่ 1 พ.ค. 2561
เวลา 14.20 น.

- ๑ - ให้ สกก. พิจารณาตามข้อเสนอแนะของ ผตร.กทม.
โดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเด็น
การตรวจราชการข้อ ๑ และข้อ ๒


(นายภัทรุทธิ์ ทรธรานนท์)
ปลัดกรุงเทพมหานคร
๒๐ เม.ย. ๖๑

เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กทม.(นายวันชัยฯ)
พิจารณาเสนอข้อเสนอนแนะของ ผตร.กทม. ในข้อ ๓

- ๒ เรียน ท.สกก.

เพื่อมอบหมายเลขานุการศูนย์ฯ

พิจารณาเสนอข้อเสนอนแนะของ ผตร.กทม.
ในข้อ ๓


(นายวันชัย ถนอมศักดิ์)
รองปลัดกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าศูนย์ฯ
๒๐ พ.ค. ๒๕๖๑


(นายภัทรุทธิ์ ทรธรานนท์)
ปลัดกรุงเทพมหานคร
๒๐ เม.ย. ๖๑