



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โทร.๑๒๖๐

ที่

กท ๐๔๐๐.๑/๖๕๓

วันที่

๑๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง

รายงานการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ (Specific Area) รอบที่ ๒ ของสำนักงาน ก.ก.

เรียน

ปลัดกรุงเทพมหานคร (ผ่านหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร)

ต้นเรื่อง

แผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ตรวจราชการเฉพาะพื้นที่เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ คำปรึกษาแก่หน่วยงานระดับสำนักและสำนักงานเขต โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นปัญหาหรือมีผลกระทบต่อ ประชาชนหรือภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร ที่เกิดขึ้นในพื้นที่การตรวจราชการที่ผู้ตรวจราชการ กรุงเทพมหานครรับผิดชอบ ซึ่งคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๓๐๑๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ มอบหมายให้นายกอบชัย พงษ์เสริม ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร เป็นหัวหน้าเขตตรวจราชการ ๖ รับผิดชอบการตรวจราชการสำนักงาน ก.ก.

ข้อเท็จจริง

๑. ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดประเด็นการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ของ สำนักงาน ก.ก. โดยพิจารณาจากพันธกิจ แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนด ประเด็นการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ของสำนักงาน ก.ก. รวม ๓ ประเด็น คือ

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) หลักการแนวคิด และการนำมาปรับใช้ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ และแนวทางในการทำให้ ระบบใช้ได้จริงและบรรลุวัตถุประสงค์

(๒) ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ปัญหา ข้อขัดข้อง อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา

(๓) ประสิทธิภาพในการบริหารส่วนงานการดำเนินการทางวินัยในความรับผิดชอบของ สำนักงาน ก.ก.

๒. ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครได้รายงานผลการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ (Specific Area) รอบที่ ๑ ของสำนักงาน ก.ก.ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ตามหนังสือสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ กท ๐๔๐๐.๑/ ๒๑๕ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยมีข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นการตรวจราชการดังนี้คือ

ประเด็นที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) หลักการแนวคิด และการนำมาปรับใช้ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ และแนวทางในการทำให้ ระบบใช้ได้จริงและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเห็นว่า นับแต่มีการปรับระบบ การบริหารงานภาครัฐให้เป็นการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ ตามกรอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่เป็นการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result-based management) ซึ่งเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง ให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) หรือ PMS เป็นระบบหนึ่งที่น่าสนใจ ระบบการบริหารผลงานเป็นการบริหารจัดการเชิงบูรณาการด้วยการเชื่อมโยงกระบวนการวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข และทบทวนผลการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่องค์กรมุ่งมั่นต้องการ จึงเป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มองในภาพรวมเชิงบูรณาการทั่วทั้งองค์กร หน่วยงาน และระดับพนักงาน โดยมุ่งไปที่ผลลัพธ์ ผลการบริหารจัดการจะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาและสร้างความสามารถทั้งองค์กร หน่วยงานและพนักงาน โดยมีวงจรการบริหารตั้งแต่วงจรที่ ๑ การวางแผนผลการปฏิบัติงาน วงจรที่ ๒ การให้ข้อมูลป้อนกลับ วงจรที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงจรที่ ๔ การพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งระบบ PMS จะมีความเชื่อมโยงกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนกรุงเทพมหานคร และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ เพราะมีจุดเชื่อมโยงที่เป้าหมายคือผลงานที่องค์กรต้องการบรรลุ

เมื่อพิจารณาจากปัญหาอุปสรรคที่สำนักงาน ก.ก. ได้ประมวลไว้ ตั้งแต่การกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สะท้อนต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ในระดับหน่วยงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลที่ไม่สะท้อนถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ การขาดความรู้ ความเข้าใจและการยอมรับ ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารผลงาน และจะกระทบต่อไปถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสิ่งที่ สำนักงาน ก.ก. จะต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารผลงานแก่ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าหน่วยงาน นักทรัพยากรบุคคล และข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยประสานความร่วมมือกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารผลงานโดยตรง

ประเด็นที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ปัญหา ข้อขัดข้อง อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเห็นว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมาประสบปัญหาอุปสรรคเหมือนกับแผนยุทธศาสตร์อื่น ๆ คือ การกำหนดกิจกรรมในแต่ละแผนงานไม่สะท้อนความสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์คือมีลักษณะเป็นงานประจำ วัดผลการดำเนินการเป็นกระบวนการหรือขั้นตอน บางกิจกรรมขาดเจ้าภาพหลัก หรือการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการสื่อสารทำความเข้าใจไม่ชัดเจน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจึงไม่เป็นรูปธรรม การรายงานความก้าวหน้าจึงไม่เป็นระบบที่ตอบเป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ได้ ดังนั้น ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครฉบับปัจจุบันนี้ควรแก้ไขอุปสรรคและจุดอ่อนเหล่านี้ไม่ให้เกิดขึ้นอีก สำนักงาน ก.ก. ควรจัดทำแผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการในเรื่องใดแต่ละปี โดยมีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นให้ชัดเจน เพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และแปลงลงสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป

ประเด็นที่ (๓) ประสิทธิภาพในการบริหารสำนวนการดำเนินการทางวินัยในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก. ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ก. โดยอาศัยอำนาจบังคับบัญชาเพื่อสั่งการ “ให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาสำนวนการสอบสวนให้แล้วเสร็จและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในรอบเวลามาตรฐานหลักสิบวันนับแต่ได้รับสำนวนการสอบสวน และหากมีกรณีที่มีการพิจารณาไม่อาจแล้วเสร็จภายในกรอบเวลามาตรฐานที่กำหนดได้จะต้องเสนอขออนุมัติขยายเวลา พร้อมเหตุผลต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน” และควรกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ก. ให้ชัดเจน โดยประสานการดำเนินงานกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และควรให้มีการนำมาตรการแก้ไขปัญหาที่เสนอกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการในปีต่อไป รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการบริหารผลงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่เป็นรายบุคคลต่อไปด้วย

ผลการตรวจราชการและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ได้ตรวจติดตามผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.ก. ในการตรวจราชการเฉพาะพื้นที่ รอบที่ ๒ โดยกำหนดการตรวจราชการวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการตรวจราชการตามประเด็นการตรวจราชการ ดังนี้

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

การตรวจราชการในรอบที่ ๒ นี้ ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครได้รับรายงานความคืบหน้าของการทดลองการประเมินผลการประเมินระดับบุคคลของกองระบบงานว่า ด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลการประเมินไม่มีความแตกต่างกัน ปัญหาที่พบคือ การกำหนดตัวชี้วัดของบางกลุ่มงานทุกคนในกลุ่มงานเลือกตัวชี้วัดเดียวกันทั้งหมดทำให้ การระบุเหตุผลที่ทำให้งานบรรลุหรือไม่บรรลุ บางคนเขียนไม่ชัดเจน มีระบุเพียง “เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด” การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินยังเป็นค่าเป้าหมายที่กำหนดโดยยึดหลักว่าสามารถทำให้บรรลุได้ ไม่ได้กำหนดในเชิงท้าทายหรือมีการเทียบมาตรฐานตามคู่มือการปฏิบัติงานหรือเกณฑ์มาตรฐานสากล การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้ประเมินบางคนให้คะแนนสูงมากเกินไป ผู้ประเมินไม่สามารถประเมินสมรรถนะได้ตามรายละเอียดพฤติกรรมที่ระบุในแบบประเมินอย่างชัดเจน การประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งด้วยระบบเอกสาร โดยใช้ผู้ประเมินหลายคน ทำให้ต้องใช้เวลาในการประเมินมากเกินไป ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินแต่ละคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับคำอธิบายของระดับสมรรถนะในแต่ละระดับไม่เหมือนกัน การเขียนแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการระดับบุคคล ยังไม่มีความชัดเจนว่าการเขียนแผนพัฒนารายบุคคล ใครเป็นผู้เขียนระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน หรือควรปรึกษาร่วมกัน การเขียนแผนพัฒนาฯ ส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาด้วยการอบรม โดยสำนักงาน ก.ก. ได้มีการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการกองระบบงานและสรุปผลผลการสอบถามแนบมาประกอบด้วย ในการนี้สำนักงาน ก.ก. ได้สรุปแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล เช่น การกำหนดตัวชี้วัดของงานในตำแหน่งเดียวกัน/กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน/หรือลักษณะงานคล้ายกัน จะต้องมีการร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานไว้สำหรับการคัดเลือกมาประเมินผล การคัดเลือกตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลควรมีแนวทางที่สอดคล้องมาจากวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร เชื่อมโยงมาสู่ระดับหน่วยงานและ

ระดับบุคคล อาจไม่ใช่วิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเนื่องจากรายละเอียดพฤติกรรมยังไม่ชัดเจน ความเป็นนามธรรมและบางรายละเอียดไม่มีโอกาสได้แสดงพฤติกรรมนั้น การกำหนดวิธีการคำนวณคะแนนของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์จะต้องทำให้คะแนนมีความละเอียดมากที่สุด เมื่อออกแบบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯแล้ว จะต้องมีการสอบถามความเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครก่อนนำเสนอ ก.ก. รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ

ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร ขอเรียนเสนอความเห็นเพิ่มเติมจากความคิดเห็นที่ได้นำเสนอไปแล้วในการตรวจราชการรอบที่ ๑ ว่า การบริหารผลผลงาน (Performance Management System) เป็นเครื่องมือในทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลระยะสั้น คือ เป็นการบริหารให้ทรัพยากรบุคคลสร้างผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นในแต่ละปี เน้นการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของพนักงานและกระบวนการทำงานเป็นหลัก ไม่เน้นการลงโทษ การบริหารผลงานเป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มองในภาพรวมเชิงบูรณาการทั่วทั้งองค์กร หน่วยงาน และระดับพนักงาน โดยมุ่งไปที่ผลลัพธ์ ผลการบริหารจัดการจะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาและสร้างความสามารถทั้งองค์กร หน่วยงาน และพนักงาน โดยมีวงจรการบริหารตั้งแต่ วงจรที่ ๑ การวางแผนผลการปฏิบัติงาน วงจรที่ ๒ การให้ข้อมูลป้อนกลับวงจรที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงจรที่ ๔ การพัฒนาและฝึกอบรม ดังนั้น การบริหารผลงานจึงไม่ใช่เป็นเพียงการประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำระบบบริหารผลงานมาใช้ในองค์กรหนึ่ง องค์กรใดนั้นจะเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงที่จะกำหนดนโยบายให้นำระบบการบริหารผลงานมาใช้อย่างจริงจัง มีการติดตาม ตรวจสอบ ผลักดัน และกระตุ้นให้ผู้บัญชาในแต่ละระดับและพนักงานปฏิบัติตามกระบวนการบริหารผลงาน ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ที่ต้องดูแลรับผิดชอบ หน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่เป็นผู้จะต้องนำกระบวนการบริหารผลงานไปประยุกต์ใช้ เริ่มตั้งแต่การวางแผนผลการดำเนินการกับผู้บังคับบัญชา การประเมินผลงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การพัฒนา และการติดตาม ตรวจสอบผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงาน/ข้าราชการ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการปรับปรุง พัฒนาขีดความสามารถและผลงานของตนเองให้ดีขึ้น ต้องร่วมวางแผน รับรู้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่และตั้งใจ หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและนักบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเข้าใจในหลักคิด กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ การบริหารผลงาน สามารถให้คำแนะนำในการใช้เครื่องมือ การบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง คอยเป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแนวทางในการประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารผลงานให้เกิดผลสำเร็จ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการนำการบริหารผลงาน (Performance Management System) มาใช้ นี้ สำนักงาน ก.ก. ควรนำมาวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่า เกิดจากปัจจัยอะไรเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขได้อย่างเป็นระบบต่อไป ซึ่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครยังคงเห็นว่าปัญหาหลัก ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สะท้อนต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ในระดับหน่วยงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคลที่ไม่สะท้อนถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ การขาดความรู้ความเข้าใจในหลักคิด กระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการของระบบการบริหารผลงาน ทั้งของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน และนักทรัพยากรบุคคล ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารผลงาน และจะกระทบต่อไปถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่มุ่งเน้นการพัฒนา

รายบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครสามารถทำงานได้ ทำงานดี มีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำ สำนักงาน ก.ก.จึงจะต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารผลงานแก่ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าหน่วยงาน นักทรัพยากรบุคคล และข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยประสานความร่วมมือกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล และสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบบริหารผลงานโดยตรงดังที่ได้เสนอความเห็นไว้ในการตรวจราชการ รอบที่ ๑

๒. ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ปัญหา ข้อขัดข้อง อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา

จากการตรวจราชการในรอบที่ ๒ สำนักงาน ก.ก. รายงานว่า ในการดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการในระดับกรุงเทพมหานครโดยมีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธาน ในส่วนการดำเนินการของ สำนักงาน ก.ก. เพื่อให้มีการดำเนินการเป็นรูปธรรม ได้มีการเร่งรัดดำเนินการ การให้คำปรึกษาหากมีอุปสรรคหรือปัญหาจากการดำเนินการได้รวดเร็วและทันการ ปัญหายังคงอยู่ที่หลายหน่วยงานยังขาดการทำงานร่วมกัน ยังมีบางแผนงาน/กิจกรรม ที่กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดไม่ตอบสนองเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ยังมีลักษณะเป็นงานประจำ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ

ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเห็นว่า ผลจากการตรวจราชการในรอบที่ ๒ นี้ ยังไม่ปรากฏภาพความชัดเจนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้เป็นกำหนดยุทธศาสตร์ในรอบที่กว้างคือ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ที่จะทำเพียงกว้าง ๆ ไม่มีตัววัดและกรอบระยะเวลา ดังนั้น ความชัดเจนอยู่ที่การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับแผนปฏิบัติการ และแผนนี้มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) และจะเป็นส่วนที่ไปขับเคลื่อนแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ จึงต้องการการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันและผสมผสานกันอย่างลงตัว จึงต้องอาศัยระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการในการนำเครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่มาใช้อย่างเข้าถึง และเข้าใจ ดังนั้น ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร จึงยังคงเห็นว่า สำนักงาน ก.ก. ควรเร่งจัดทำแผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ชัดเจนว่า จะดำเนินการในเรื่องใดในแต่ละปี โดยมีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นให้ชัดเจน เพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และแปลงลงสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปีต่อไป โดยจะต้องบูรณาการและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครและแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ร่วมกับ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ และสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ด้วย

๓. ประสิทธิภาพในการบริหารสำนวนการดำเนินการทางวินัยในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.ก.

สำนักงาน ก.ก. ได้รายงานที่ สำนักงาน ก.ก.ได้นำข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครในการตรวจราชการรอบที่ ๑ ดังกล่าวข้างต้น เสนอต่อที่ประชุมศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณาตามข้อสั่งการของปลัดกรุงเทพมหานคร โดยที่ประชุมมีมติให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาตามข้อเสนอของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกระบวนการบริหารสำนวนการดำเนินการทางวินัย ทำการพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาสำนวน โดยกำหนดเป็นค่ากลางที่เหมาะสม เพื่อนำเสนอปลัดกรุงเทพมหานครต่อไป

ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

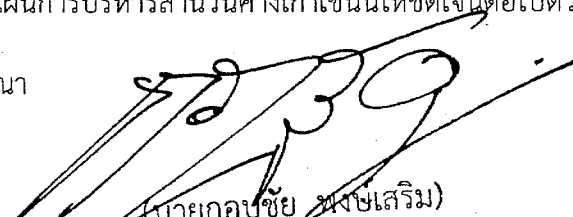
ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเห็นควร ให้สำนักงาน ก.ก.เร่งดำเนินการให้เป็นไปตามมติที่ประชุมศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรุงเทพมหานคร และข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครที่ได้ให้ไว้ในการตรวจราชการ รอบที่ ๑ โดยด่วนต่อไป

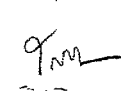
ในการตรวจราชการในรอบที่ ๒ ปรากฏว่า การดำเนินการบริหารสำนวนของสำนักงาน ก.ก. เปรียบเทียบกับการตรวจราชการในรอบที่ ๑ พบว่า สำนวนวินัยร้ายแรง ที่ค้างอยู่ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๑ สำนวน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๓ สำนวน ลดลงไม่คงค้าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๕ สำนวน ลดลงไม่คงค้าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒ สำนวน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ที่ค้างอยู่ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๑ สำนวน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๖ สำนวน ลดเหลือ ๓ สำนวน ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑๗ สำนวน ลดเหลือ ๑๖ สำนวน ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๓๒ สำนวน ลดเหลือ ๓๐ สำนวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๕๑ สำนวน ลดเหลือ ๔๒ สำนวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๕ สำนวน เพิ่มขึ้นเป็น ๒๕ สำนวน แต่สำนักงาน ก.ก.ไม่ส่งข้อมูลจำแนกรายบุคคลจึงไม่อาจเปรียบเทียบผลการดำเนินการรายบุคคลนำเสนอท่านปลัดกรุงเทพมหานครได้

ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครเห็นว่า ขณะนี้ยังมีสำนวนการดำเนินการทางวินัยค้างตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ค้างอยู่ในระหว่างการดำเนินการของสำนักงาน ก.ก.เป็นจำนวนมาก โดยในจำนวนนี้มีสำนวนการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมอยู่ด้วย ซึ่งตามหลักการปฏิบัติราชการที่ดีแล้วถือว่าการพิจารณาที่ล่าช้าเกินสมควร ประกอบกับเมื่อพิจารณาสถิติสำนวนใหม่ที่เข้ามาสู่การพิจารณาของ ก.ก.ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วจะเห็นว่ามียานวนมากและทำให้เกิดเป็นยอดสะสมของสำนวนวินัยค้างการพิจารณามากเพิ่มขึ้น ถ้าไม่มีระบบการบริหารจัดการสำนวนที่ดีจะเป็นปัญหาต่อไปได้ ดังนั้น สำนักงาน ก.ก.ควรจะเร่งรัดและวางแผนการบริหารสำนวนค้างเก่าเช่นนี้ให้ชัดเจนต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นายkobชัย พงษ์เสริม)
ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร


(นายไกรวัฑ ยงวานิชจิต)
หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร

ส.ค.ค.
๑๕ ก.ย. ๒๕๖๐