

เอกสารสรุปความรู้

ด้านการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ของกรุงเทพมหานคร

จัดทำโดย

คณะทำงานการจัดการความรู้ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน

กันยายน 2550

เอกสารสรุปความรู้

ด้านการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ของกรุงเทพมหานคร

คำนำ

สภาพการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้โลกไร้พรมแดนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกที่ ทุกเวลา เนื่องจากการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ปัญหาสภาพแวดล้อมที่ถูกทำลายเป็นปัญหาที่สะสมมานาน สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ รวมทั้งสถานการณ์การเมือง ที่อ่อนไหว ตลอดจนนโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบันที่มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบในการบริหารประเทศ มุ่งเน้นความพอประมาณ สามารถพึ่งพาตนเองได้และการทำงานอย่างมีความสุข

กรุงเทพมหานครจึงมีความจำเป็นต้องทบทวน บทบาท ภารกิจ และการจัดโครงสร้างหน่วยงานของกรุงเทพมหานครในภาพรวมให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้แม้ในภาวะวิกฤต คณะทำงานการจัดการความรู้ด้านการปรับโครงสร้างหน่วยงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารสรุปความรู้ฉบับนี้คงเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานครในอนาคตได้ไม่มากนักน้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใดคณะทำงานการจัดการความรู้ฯ ขอน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

คณะทำงานการจัดการความรู้ฯ

กันยายน 2550

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1	ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร
1.1	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร
1.1.1	การบริหารภาครัฐแนวใหม่
1.1.2	แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์การสมัยใหม่
1.1.3	เทคนิคที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
1.2	หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
1.3	นโยบายรัฐบาลและนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
1.3.1	นโยบายรัฐบาล
1.3.2	นโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
1.4	กฎหมายและมติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง
1.4.1	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
1.4.2	พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
1.4.3	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง- ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
1.4.4	พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
1.4.5	มติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง
บทที่ 2	หลักการวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร
บรรณานุกรม	24
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	รายชื่อความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน
ภาคผนวก ข	มติ ก.ก. ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2536 - 2549
ภาคผนวก ค	บทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ภาคผนวก ง	คำสั่งคณะกรรมการจัดการความรู้ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน

บทที่ 1

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร

โครงสร้างองค์มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จและผู้บริหารนำกลไกเชิงโครงสร้าง (Structural mechanisms) มาใช้ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เช่น การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีการแบ่งงานที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง และมีการมอบอำนาจหน้าที่ชัดเจน ดังนั้นในกรณีองค์การที่จัดตั้งมานานอย่างกรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องปรับปรุงหรือจัดโครงสร้างองค์การใหม่ (Reorganizing) โดยนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์การมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร

1.1.1 แนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่

การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องมีขนาดเหมาะสม และหรือเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นองค์การที่มีความเป็นเลิศ (High Performance Organization) สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน เป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาภาคเอกชน และประชาสังคม ให้เจริญก้าวหน้า มีความสามารถในการแข่งขันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ อย่างยั่งยืนท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งการบริหารจัดการภาครัฐแบบเดิมที่เคยปฏิบัติมาไม่สามารถนำพาประเทศให้อยู่รอดได้ จึงต้องมีการหาแนวคิดใหม่ ซึ่งแนวคิดที่รัฐบาลในหลาย ๆ ประเทศนิยมนำมาใช้ คือ

1. การยกเครื่องรัฐบาล (Reinventing Government) หลักการสำคัญของแนวคิดนี้ ได้แก่
 - การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีสายการบังคับบัญชาน้อยลง เป็นโครงสร้างแบบแนวราบ (Flat Organization)
 - ปรับบทบาทของรัฐโดยพยายามลดภารกิจด้านการให้บริการ (Service Delivery) ลง เนื่องจากเป็นภารกิจที่ต้องใช้งบประมาณมากและไม่คุ้มค่าถ้ารัฐจะดำเนินการเอง
 - ปรับกระบวนการทำงานให้ขั้นตอนน้อยลง ทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
 - สร้างพลังชุมชนในการช่วยเหลือตนเอง หรือเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองของประชาชน

- มุ่งเน้นความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ
- เน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมทั้งจากภาครัฐและประชาชน

2. Privatization คือ การแปรสภาพการบริหารภารกิจของรัฐบางประเภทไปให้เอกชน ดำเนินการแทนเนื่องจากรัฐดำเนินการเองอาจจะไม่คุ้มค่า และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น งานด้านการรักษาความสะอาด การเก็บขนขยะมูลฝอย งานสวนสาธารณะ เป็นต้น การ Privatization มีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น

- การร่วมทุนกับภาคเอกชน (Joint Venture)
- การจ้างเหมา (Outsourcing)
- การทำสัญญาจ้าง (Contract out) เช่น การจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาโครงการต่าง ๆ
- สัมปทาน (Franchising)

๑๓๑

แนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่มีอยู่หลายวิธีการด้วยกัน ซึ่งกรุงเทพมหานครสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคตซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แนวคิดใดจะดีที่สุดจึงไม่สามารถจะระบุได้แน่นอนขึ้นอยู่กับการใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ตลอดจนนโยบายผู้บริหาร

1.1.2 แนวคิดหลักเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์การสมัยใหม่

โครงสร้างองค์การมีบทบาทที่สำคัญซึ่งผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการผลักดันให้องค์การสามารถนำกลยุทธ์บริหารจัดการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ บทบาทที่สำคัญของโครงสร้างองค์การมี 2 ประการคือ

1. ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปใช้ให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน
2. กระตุ้นส่งเสริมและจัดให้มีระบบการจูงใจบุคลากรให้ทำงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพและตอบสนองลูกค้า/ประชาชนผู้รับบริการ ได้อย่างเหมาะสม

การจัดโครงสร้างองค์การโดยทั่วไปมีหลายรูปแบบด้วยกัน สำหรับหน่วยงานภาครัฐที่ผ่านมาส่วนใหญ่จัดโครงสร้างในรูปแบบถาวรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตามพื้นที่ ต่อมาได้มีการพัฒนาไปในรูปแบบเมตริกซ์ (Matrix Organization) และหรือองค์การแบบเครือข่าย (Networking Organization) จนในปัจจุบันได้มีการพัฒนาไปสู่การจัดองค์การที่ไม่ถาวร มีความยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนได้ง่ายเพื่ออุดช่องว่างปัญหาของการจัดโครงสร้างในรูปแบบเดิม

โครงสร้างองค์การแบบโครงการ (The Adhocracy หรือ The Project Structure) เป็นแนวโน้มของการจัดโครงสร้างองค์การในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากการกิจของรัฐจะต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อสภาวะการแข่งขันของโลก การจัดหน่วยงานในรูปแบบกรม/กองที่ถาวรตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมายไม่สามารถรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงได้ จำเป็นต้องมีการจัดองค์การในรูปแบบไม่ถาวรเพื่อรองรับภารกิจเร่งด่วน หรือภารกิจตามยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐ ซึ่งองค์การที่เกิดขึ้นอาจมีทั้งรูปแบบที่มีสภาพทางกายภาพหรือองค์การเครือข่ายเสมือนจริงแทนการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณและค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ ซึ่งการจัดองค์การในรูปแบบดังกล่าว ได้แก่

1) รูปแบบคณะกรรมการ มีลักษณะดังนี้

- มีการจัดตั้งเป็นองค์คณะเพื่อดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นกรณีเฉพาะ หรือเร่งด่วนซึ่งจะประกอบด้วยผู้แทนซึ่งมีความเชี่ยวชาญของส่วนราชการต่าง ๆ มีอำนาจในการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจจะผูกพันกับหน่วยงาน ได้แก่ มาตรฐาน กฎเกณฑ์ ซึ่งจะบังคับใช้ต่อหน่วยงาน และหรือสาธารณะ เช่น การบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อแก้ไขวิกฤติการณ์ใช้หัวदनก ซึ่งประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ส่วนกรรมการจะประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้แทนจากภาคเอกชน

2) รูปแบบทีมงานเฉพาะกิจ (Task force) มีลักษณะดังนี้

- เป็นการรวมตัวกันของผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการกิจหนึ่ง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ ได้ จะมีหัวหน้าโครงการซึ่งแต่งตั้งจากผู้แทนของหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

มีระยะเวลาดำเนินการเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนหรือต่อเนื่องจนกว่าจะเสร็จสิ้นภารกิจ ตัวอย่าง เช่น การบริหารงานศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการในพื้นที่เฉพาะตามภารกิจที่แต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมาย

3) รูปแบบองค์การชั่วคราว (Temporary Organization) มีลักษณะดังนี้

- เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติการกิจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของหน่วยงานที่แน่นอน มีสถานะของหน่วยงานอาจเป็นส่วนราชการหรือองค์การมหาชน ตัวอย่างเช่น สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (ซึ่งเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 และกำหนดให้ยุบเลิกสำนักงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินกิจกรรมครบ 3 ปี สำนักงานบริหารการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน ซึ่งจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนเมื่อปี พ.ศ. 2546 มีกำหนดระยะเวลายุบเลิก 5 ปี เมื่อดำเนินการกิจแล้วเสร็จ) เป็นต้น

4) รูปแบบ Hollywood Model เป็นรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในภาคราชการได้นอกจากการจัดรูปแบบองค์การอื่น ๆ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

- มีการทำงานเป็นทีมที่ต้องการความคล่องตัวสูง เพื่อให้การปฏิบัติการกิจกรรมยุทธศาสตร์เร่งด่วนเสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลา
 - ต้องการผู้นำทีมที่มีสมรรถนะ (Competency) สูง มีความสามารถในการนำและบริหารเครือข่ายและทีมงาน
 - ต้องการทีมงานที่มีความชำนาญการพิเศษหลากหลายสาขา (โดยวิธีการจ้างเหมา)
 - ต้องมีทรัพยากรและเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการดำเนินการ
 - มีการกำหนดขอบเขตภารกิจ (Mission) ของยุทธศาสตร์เร่งด่วน (Agenda)
 - กำหนดเจ้าภาพที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน
 - หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายในภารกิจใดต้องถือว่าภารกิจเร่งด่วนนั้นเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานด้วย
- 5) หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU)
- เป็นหน่วยงานให้บริการภายในของระบบราชการที่มุ่งเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน มีลักษณะการทำงานที่ต้องการความอิสระ มีความคล่องตัวสูง แต่ยังคงอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหน่วยงานแม่ สามารถออกกระเปาะเองได้ ตัวอย่างเช่น โรงพิมพ์ของสำนักพระราชวัง ซึ่งกำหนดระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างได้เอง สถาบันพัฒนากิจการบ้านเมืองที่ดีของ ก.พ.ร. เป็นต้น

1.1.3 เทคนิคที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

1.1.3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ (Business Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการที่ส่วนราชการใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสม โดยต้องนำภารกิจที่หน่วยงานของรัฐจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์หลัก (Government – Wide agenda) เพื่อจำแนกว่าภารกิจใดเป็นภารกิจหลัก ภารกิจใดเป็นภารกิจรองและภารกิจใดที่ควรยกเลิก ซึ่งจำแนกได้ 3 ประเภท คือ

1) ประเภทภารกิจที่รัฐต้องมีบทบาทนำเป็นหลัก และจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อดำเนินกิจกรรมขั้นพื้นฐานเหล่านั้น

2) ประเภทภารกิจที่รัฐต้องมีบทบาทร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาชนในสัดส่วนที่มากน้อยตามความเหมาะสมของกิจกรรมเหล่านั้น ซึ่งบทบาทของภาครัฐจะลดลงเรื่อย ๆ

3) ประเภทภารกิจที่รัฐไม่ควรที่จะต้องใช้ทรัพยากรลงไปดำเนินการเอง เนื่องจากภาคเอกชน

และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการพัฒนาประเทศ

1.1.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐรูปแบบอื่น ๆ (Value Chain Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

เพื่อนำไปสู่คุณค่าที่องค์กรนำเสนอให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ ซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งหมดทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุน

1.1.3.3 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกลงและวิเคราะห์ข้อมูล (ให้เห็นความแตกต่าง/ความเหมือน) เพื่อการตัดสินใจอย่างเป็นระบบในเรื่องที่เกี่ยวกับเนื้อหาของงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ การวิเคราะห์งานเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล อันจะทำให้รู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน ความสัมพันธ์กับงานอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์นั้นไปใช้ประโยชน์ในการจัดองค์การและการวางแผนทางด้านทรัพยากรบุคคล ฯลฯ ทั้งนี้จะมีข้อมูลเรื่องต่าง ๆ เช่น

- หน้าที่และความรับผิดชอบของงาน
- ทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

การวิเคราะห์งาน มีเหตุผล 3 ประการด้วยกัน คือ

1. เมื่อมีการจัดองค์การหรือการจัดรูปงาน
2. เมื่อมีการกำหนดงานใหม่
3. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะที่สำคัญของงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง

เทคโนโลยี วิธีการ/กระบวนการทำงาน หรือระบบงาน

เทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อวิเคราะห์งาน

เทคนิคและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อการวิเคราะห์งานนั้น มีเทคนิควิธีการหลัก ๆ รวม 5 ประการ ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) การสังเกตจะกระทำในสถานที่ที่ผู้ปฏิบัติงานลงมือทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเขา ผู้วิเคราะห์จะต้องสังเกตการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการขั้นตอนของการทำงาน เพื่อที่จะได้สามารถวิเคราะห์ถึงกระบวนการทำงานทั้งหมด การสังเกตจะมีหลักสำคัญ ๆ ดังนี้

- สังเกตการปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติโดยตรง
- ให้โอกาสผู้ปฏิบัติได้ลงมือทำงานตามหน้าที่ของเขาในทุกลักษณะงาน โดยเป็นการลง

มือปฏิบัติจริง มิใช่เป็นการบอกเล่าหรือเขียนบรรยาย

- แยกลักษณะงานที่เป็นงานหลัก (Core function) ออกมา

2. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิธีที่นิยมรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ปฏิบัติที่มีจำนวนมากในคราวเดียวกันและในกรณีที่มีเวลาจำกัด

3. การใช้เอกสารบรรยายรายละเอียดของงาน (Job Description) แยกได้เป็น 2 ประเภท
 - 3.1 การเขียนบรรยายรายละเอียดของงานโดยผู้ปฏิบัติงานเอง
 - 3.2 การเขียนบรรยายรายละเอียดของงานโดยหัวหน้างาน
4. การสัมภาษณ์ (Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยตรง หรืออาจจะสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากหัวหน้างานก็ได้
5. การใช้คณะผู้ชำนาญการ (Technical Committee) วิธีการนี้จะใช้ได้เฉพาะสำหรับกลุ่มงานที่อยู่ในสาขาอาชีพหรือสาขาวิชาที่เหมือนกัน

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) นั้น ผู้วิเคราะห์ควรมีความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ แต่ถ้ามีประสบการณ์ในงานนั้นไม่เพียงพอจำเป็นต้องหาแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมและต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลเหล่านั้น ได้แก่

1. บุคลากรของหน่วยงาน
2. ผู้บังคับบัญชา
3. ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนกัน
4. เปรียบเทียบกับข้อมูลเดิมในเรื่องเดียวกัน
5. ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ
6. จากเอกสารตำรา
7. สถาบันการศึกษา
8. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องหรือไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง เช่น ก.พ. /ก.พ.ร. หรืออื่น ๆ

1.1.3.4 การออกแบบงาน (Job Design) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป็นการรองรับสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การออกแบบงานเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนแรกของการจัดองค์การโดยการกำหนดความรับผิดชอบและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีมิติที่ใช้พิจารณาในเรื่องการออกแบบงานมีอยู่ 4 มิติ คือ

1. การกำหนดขอบเขตของงานตามความสามารถ (Job Specialization)
2. มิติเกี่ยวกับงาน (Task dimension)
3. คำบรรยายลักษณะงาน (Job description)
4. ตารางการทำงาน (Work Schedules) หรือเวลาทำงาน (Working Hours)

การออกแบบงาน (Job design) มีรูปแบบมากมาย แต่ขอนำเสนอรูปแบบที่คิดว่าในอนาคตกรุงเทพมหานคร อาจนำมาปรับใช้ได้เพราะมีความอ่อนตัวและสามารถปรับเปลี่ยนได้ง่ายเหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น

1) การทำงานที่บ้าน (Work at home) เรียกอีกอย่างว่า “การติดต่อทางโทรคมนาคม” (Telecommuting) คือ การออกแบบงานโดยให้พนักงานทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่น และส่งงานที่ทำเสร็จแล้วมาทางระบบการสื่อสารโทรคมนาคมต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ประชากรชาวอเมริกัน ประมาณ 26.6 ล้านคน ทำงานอยู่ที่บ้าน ซึ่งงานที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ งานวิจัย งานที่มีลักษณะรายชิ้น หรืองานโครงการ เป็นต้น

ประโยชน์ของการทำงานที่บ้าน

- พนักงานมีความพอใจในงานสูง
- ประหยัดเวลา
- คุณภาพชีวิตดีขึ้น
- ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย
- ลดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน
- เหมาะกับองค์กรที่มีพื้นที่ไม่มากนัก
- ลดปัญหาการขาดงาน
- ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ข้อเสีย

- ความไม่ผูกพันกับองค์กร
- ไม่ได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

2) การให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นการชั่วคราว (Secondment)

ในอดีตการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น เช่น การให้ไปช่วยราชการ หรือการออกคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยราชการพิเศษ เป็นต้น

ปัจจุบันสถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป การให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อเป็นการ Best Practice โดยทำข้อตกลงกัน มีลักษณะเป็นโครงการชั่วคราวและเป็นการสร้างเครือข่าย เป็นการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล เป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอก และสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างแท้จริง เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

ข้อดี

- เป็นการประหยัดงบประมาณด้านการฝึกอบรม
- ได้ประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล

ข้อจำกัด

ข้อจำกัด

- อาจไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการอนุญาตให้บุคลากรภายนอกเข้าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง

1.2 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คำว่า Good Governance ได้ใช้คำศัพท์ในภาษาไทยหลายคำ ได้แก่ ชรรมาภิบาล การปกครองที่ดี หรือ ธรรมรัฐ อย่างไรก็ตาม Good Governance หมายถึง กติกา หรือ กฎเกณฑ์การบริหารการปกครองที่ดี เหมาะสม และเป็นธรรม ที่ใช้ในการธำรงรักษาบ้านเมืองและสังคม การจัดระบบองค์การ กลไกทางการเมือง องค์การภาครัฐ ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรอิสระ นิติบุคคล สมาคมต่าง ๆ และภาคประชาสังคม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่ โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5 พ.ศ.2545) มาตรา 3/1 กำหนดให้การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควมมีประสิทธิภาพในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ แลประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

หมวด 1 (มาตรา 6) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หมวด 2 (มาตรา 7- 8) การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

หมวด 3 (มาตรา 9-19) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

หมวด 4 (มาตรา 20- 26) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

ในเชิงภารกิจของรัฐ

หมวด 5 (มาตรา 27- 32) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

หมวด 6 (มาตรา 33- 36) การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

หมวด 7 (มาตรา 37- 44) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของ

ประชาชน

หมวด 8 (มาตรา 45- 49) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.3 นโยบายรัฐบาลและนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

1.3.1 นโยบายรัฐบาล โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ปรับปรุงระบบงานภาคราชการและรัฐวิสาหกิจให้เป็นระบบเปิดโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ปราศจากการเลือกปฏิบัติและเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม
- 2) ลดบทบาทการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของรัฐ พร้อมกับสนับสนุนให้ภาคเอกชนรับไปดำเนินการร่วมกับรัฐ หรือแทนรัฐอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม
- 3) ปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างที่กระชับ เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 4) ปรับปรุงบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุมมาเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก
- 5) ปรับกระบวนการบริหารราชการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน
- 6) ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม
- 7) ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ใช้หลัก “ความพอประมาณ” เน้นการทำงานอย่างมีความสุข
- 8) การมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

1.3.2 นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

จากนโยบายการบริหารงานของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนากรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ได้กำหนดกรอบชี้แจงการดำเนินงานไว้ 8 ประการ และมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล

ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนากรุงเทพมหานคร การสร้างกระบวนการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส ทั้งในด้านการใช้งบประมาณและวิธีการจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการบริหารจัดการที่ทันสมัย ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรทั้งในด้านความสามารถ ความเต็มใจและทุ่มเทในการให้บริการ ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยการดูแลสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

2. นโยบายด้านจราจร

มุ่งเน้นการส่งเสริมการใช้ระบบขนส่งมวลชนและใช้ระบบจราจรอัจฉริยะ โดยจัดให้มีรถเมล์ด่วนพิเศษ การเดินทางสะดวกด้วยบัตรโดยสารเดียวที่เชื่อมโยงรถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ การสร้างป้ายจราจร ที่จอดรถอัจฉริยะ และที่จอดแท็กซี่อัจฉริยะ การสร้างเครือข่ายขนส่งมวลชนขนาดเล็ก และเครือข่ายรถโรงเรียน รวมทั้งการสร้างทางลอดทางข้าม ปรับปรุงทางลัดและประสานงานเพื่อลดความคับคั่งในจุดที่จราจรติดขัด ตลอดจนการจัดให้มีทางจักรยานและการเสริมสร้างวินัยจราจรให้แก่ประชาชน และเข้มงวดกวดขันการบังคับใช้กฎหมายจราจร

3. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

มุ่งเน้นการพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองสะอาด สวยงามสิ่งแวดล้อมดี โดยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ของเสียอันตราย และการป้องกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมทั้งทางน้ำ อากาศ และการเพิ่มพื้นที่สีเขียวโดยนำกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นแนวทางสำคัญ พร้อมการปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมืองทั้งในส่วนถนนหนทาง ทางเดินเท้าและคูคลองให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้มีการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการด้านสุขอนามัยของตลาด สถานประกอบการด้านอาหาร ตลอดจนการควบคุมสัตว์จรจัดที่อาจก่อเหตุเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชน และการดูแลให้ที่พักพิงพร้อมฉีดวัคซีนป้องกันโรค

4. นโยบายด้านความปลอดภัย

มุ่งเน้นการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมโดยสำรวจติดตั้งไฟฟ้าบริเวณถนน ตรอก ซอยให้สว่างปลอดภัย พร้อมทั้งเสริมสร้างการพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ป้องกันและช่วยเหลือเด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาสจากปัญหาความรุนแรง การปรับบทบาทหน่วยดับเพลิง เทศกิจ อาสาสมัครของกรุงเทพมหานครเข้าร่วมงานช่วยเหลือชุมชน การจัดตั้งศูนย์รับแจ้งเหตุ การบริการรักษาพยาบาลฉุกเฉินและให้การบำบัดฟื้นฟูผู้ประสบปัญหาสาธารณสุข ตลอดจนจัดให้มีการป้องกันปัญหาสาธารณสุขโดยเข้มงวดในการตรวจสอบการก่อสร้างและต่อเติมอาคารพร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรเพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในรูปแบบต่าง ๆ

5. นโยบายด้านการศึกษา

มุ่งเน้นการพัฒนาการให้บริการทางการศึกษาตั้งแต่การศึกษาภาคบังคับจนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพมาตรฐาน จัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของชุมชน โดยสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน ในชุมชนให้เพียงพอและได้มาตรฐาน รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนทางด้านภาษาต่างประเทศควบคู่ไปกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและสนับสนุนการศึกษา

6. นโยบายด้านคุณภาพชีวิต

มุ่งเน้นการสนับสนุนการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ โดยการปรับปรุงคุณภาพการบริการของสถานพยาบาลในสังกัด การส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัยสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยการจัดให้มีบริการแพทย์ฉุกเฉินครบวงจร การพัฒนาศูนย์ผู้สูงอายุ คลินิกสุขภาพหญิง ศูนย์สุขภาพชุมชน และจัดบริการสาธารณะที่เอื้อต่อการเข้าถึงของผู้พิการ นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการทางสังคมที่จำเป็นและเหมาะสมให้แก่ผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ การขจัดความรุนแรงในครอบครัว โดยจัดให้มีคลินิกปรึกษาปัญหาครอบครัว การส่งเสริมการเฝ้าระวังในชุมชน รวมทั้งการส่งเสริมให้ความรู้ ข่าวสารด้านสุขภาพเพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ในการดูแลสุขภาพ และการจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน และการสร้างทางเลือกใหม่ของการใช้ชีวิตในวันหยุด

7. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

มุ่งเน้นการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้ตรงตามนโยบาย และสามารถกระจายสู่พื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้และการบริหารจัดการหน่วยงาน การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการพัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองแห่งโอกาสสำหรับการประกอบอาชีพของประชาชน โดยการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมครบวงจร ศูนย์ส่งเสริมการบริหารเงินออมของประชาชน การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานในชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบรรยากาศให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่น่าลงทุนสำหรับภาคเอกชน

8. นโยบายด้านสถาปัตยกรรม ผังเมือง และศิลปวัฒนธรรม

มุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงความงดงามด้านทัศนศิลป์ของเมือง โดยการปรับปรุงอาคาร บ้านเรือนตามถนนสายหลักให้มีสี สัน สะอาด สวยงาม การควบคุมอาคารให้ถูกต้องตามหลักผังเมืองเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของเมือง การจัดรูปที่ดินให้มีความพร้อมด้านถนนและสาธารณูปโภค เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เต็มศักยภาพตลอดจนการสร้างสวนชุมชน เพื่อเพิ่มความงดงามของเมือง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้างให้ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย โดยการสร้างหอศิลปวัฒนธรรม การสร้างประติมากรรมและงานศิลปะที่จรรโลงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการอนุรักษ์อาคารเก่าที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ให้ประชาชนรุ่นหลังและนักท่องเที่ยวได้ชม

1.4 กฎหมายและมติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง

1.4.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมวด 4 การจัดระเบียบภายในกรม

มาตรา 31 “กรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวงอาจแบ่งส่วนราชการดังนี้

(1) สำนักงานเลขานุการกรม

(2) กองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง เว้นแต่กรมเห็นว่าไม่มีความจำเป็นจะไม่แยกส่วนราชการตั้งขึ้นเป็นกองก็ได้

กรมใดมีความจำเป็นจะแบ่งส่วนราชการโดยให้มีส่วนราชการอื่นนอกจาก (1) หรือ (2) ก็ได้ สำหรับกรมตำรวจและสำนักงานอัยการสูงสุด จะแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับราชการของตำรวจหรือราชการของอัยการก็ได้”

1.4.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

หมวด 3 การจัดระเบียบราชการของกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

มาตรา 60 ให้จัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร เป็น 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย

(1) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร

(2) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(4) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

(5) สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นสำนัก

(6) สำนักงานเขต

ซึ่งการตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงสำนัก หรือการแบ่งส่วนราชการในหน่วยดังกล่าวข้างต้น จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานคร และประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 5 อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

มาตรา 89 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายอื่น ให้กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานครในเรื่องต่าง ๆ 27 เรื่อง ดังนี้

(1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทั้งนี้ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และตามกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

(2) การทะเบียนตามกฎหมายกำหนด

(3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(5) การผังเมือง

(6) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(7) การวิศวกรรมจราจร

(8) การขนส่ง

(9) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

(10) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(11) การควบคุมอาคาร

(12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(14) การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(15) การสาธารณสุขปโภค

(16) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(17) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(18) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(19) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(20) การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยในโรงแรมสรรพและสาธารณสถานอื่นๆ

(21) การจัดการศึกษา

(22) การสาธารณสุขการ

(23) การสังคมสงเคราะห์

(24) การส่งเสริมการกีฬา

(25) การส่งเสริมการประกอบอาชีพ

(26) การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

(27) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เทศบาลนคร หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมายหรือที่กฎหมาย

ระบุเป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและอำนาจหน้าที่ใดที่เป็นของราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคจะมอบให้กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติก็ได้ โดยให้ทำเป็นพระราชกำหนด กฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือประกาศแล้วแต่กรณี ในกรณีที่ทำเป็นข้อบังคับหรือประกาศต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

1.4.3 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ
มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุขูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจประกาศกำหนด

มาตรา 17 ภายใต้มาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
- (2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (6) การจัดการศึกษา
- (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- (10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(13) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

(14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(15) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการ ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(26) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 18 ให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 และ มาตรา 17

1.4.4 พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

หมวด 7 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

1.4.5 มติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง (ดูรายละเอียดในภาคผนวก)

บทที่ 2

หลักการวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร

สภาพการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้โลกก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์และกระแสประชาธิปไตย สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based Society) และธรรมาภิบาล (Good Governance) ส่งผลให้กรุงเทพมหานครต้องปรับบทบาท รวมทั้งบทบาทภารกิจและพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างแท้จริงในฐานะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานครจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างให้สามารถสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเป็นองค์การที่มีขนาดเหมาะสมกับภารกิจและมีประสิทธิภาพ ศักยภาพในการแข่งขัน ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุดต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างฯ มีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาข้อเท็จจริง

1.1 ศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริง (คำขอ) ของหน่วยงานที่ขอปรับปรุงโครงสร้าง (หรือตามที่ได้รับมอบหมายให้วิเคราะห์) ตลอดจนความสัมพันธ์ของบทบาทภารกิจที่เหมือนกัน/คล้ายคลึงกันกับหน่วยงานอื่น ทั้งภายในกรุงเทพมหานครและหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่ได้รวบรวมว่าพอที่จะเชื่อถือได้หรือไม่และสำรวจและรวบรวมข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังนี้

- ความสำคัญและที่มาของปัญหา
- สภาพปัญหา
- ข้อกฎหมาย/นโยบาย/แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร/ยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ขอปรับปรุง
- มติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่ผ่านมาของหน่วยงานที่ขอปรับปรุง
- วัตถุประสงค์ในการปรับปรุง
- แนวทางการจัดโครงสร้างองค์การของ ก.พ./ก.พ.ร.
- สถิติปริมาณงานย้อนหลัง
- อื่น ๆ

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

2.1 เทคนิค SWOT ANALYSIS

การวิเคราะห์ SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities and Threats - Analysis) หรือการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์กร เนื่องจากการวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือที่สามารถใช้งานได้ง่ายและรวดเร็วในการวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งกับจุดอ่อน) และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) โดยในการวิเคราะห์ SWOT นั้นในฐานะผู้วิเคราะห์ จะต้องพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกก่อให้เกิดโอกาสและอุปสรรคอย่างไรบ้างต่อองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องวิเคราะห์ว่าปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรทั้งด้านบุคลากร ผู้บริหาร บทบาทภารกิจ โครงสร้าง ฯลฯ มีปัจจัยใดที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนบ้าง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกรุงเทพมหานครอาจทำได้โดย

พิจารณาจากเกณฑ์บางอย่าง เช่น การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ทั้งที่มีลักษณะการดำเนินการคล้าย ๆ กัน หรือแตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง การเปรียบเทียบกับความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร และภาครัฐ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาในอดีต การสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติของบุคลากรภายในหน่วยงาน การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ในการวิเคราะห์ SWOT อาจจะมีจุดแข็งและจุดอ่อนมากมาย โดยที่จุดแข็งและจุดอ่อนแต่ละประการนั้น ไม่จำเป็นต้องมีความสำคัญเท่าเทียมกันทั้งหมด เช่นเดียวกับ โอกาสและอุปสรรคก็ไม่ได้มีน้ำหนักเท่าเทียมกัน สำหรับบางหน่วยงานอาจมีอุปสรรค 10 ข้อ มีโอกาสเพียงข้อเดียว แต่เมื่อเทียบน้ำหนักผลกระทบที่มีต่อองค์กรแล้ว โอกาสที่มีเพียง 1 ข้อนั้น อาจมีผลต่อหน่วยงานมากกว่าอุปสรรค 10 ข้อก็ได้ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์จะแยกเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

ตัวอย่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายสาขาวิชาชีพ 2. บุคลากรมีจิตใจใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 3. โครงสร้างหน่วยงานสอดคล้องต่อการให้บริการประชาชน 4. มีงบประมาณที่เพียงพอ ฯลฯ	1. ภาพลักษณ์ของหน่วยงานไม่เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีมาตรฐาน 3. การจัดระบบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่ได้นำ IT เข้ามาจัดการระบบอย่างสมบูรณ์ 4. การจัดระบบงานภายในยังมีความซ้ำซ้อนกัน ฯลฯ

ตัวอย่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
1. กระแสธรรมชาติทำให้กรุงเทพมหานครมีโอกาสในการปรับปรุงบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน 2. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ทำให้กรุงเทพมหานครมีโอกาสในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน 3. กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้กรุงเทพมหานคร มีโอกาสในการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Benchmarking) ฯลฯ	1. ขาดผู้บริหารมืออาชีพ (Professional) 2. ด้านกฎหมาย 3. ด้านการเมือง ฯลฯ

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกแล้วต้องนำมาประเมินโดยใช้ตารางการวิเคราะห์แบบถ่วงน้ำหนักหรือจัดทำ TOWS Matrix หรือหน่วยงานจะใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมกับตนเองก็ได้

2.2 เทคนิค Balance Scorecard

Kaplan กับ Norton ได้พัฒนาตัวแบบเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานขึ้นใหม่ ซึ่งสามารถวัดและประเมินผลงาน ได้หลาย ๆ ด้านที่สมดุลกัน ซึ่งตัวแบบนี้ เรียกว่า “Balanced Scorecard Model” โดยการใช้เกณฑ์ในการวัดทั้งเกณฑ์ด้านการเงิน (Financial Measures) และ เกณฑ์การวัดที่ไม่ใช่ด้านการเงิน (Nonfinancial Measures) ร่วมกัน

Balanced Scorecard จึงเป็นชุดของเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงาน (Set of Measures) ซึ่งเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรโดยตรง โดยกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร (Long - Term Strategy) จะถูกแปลออกมาให้อยู่ในรูปของเป้าหมายและการดำเนินงาน (Goals and Actions) ที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลได้ โดยกำหนดแนวทางในการประเมินแยกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

(1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุ่งตอบคำถามว่าองค์กรเราจะประสบความสำเร็จด้านการเงินอย่างไร เช่น จะปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างประหยัดหรือคุ้มค่าของเงิน

(2) มุมมองด้านกระบวนการดำเนินงานภายใน (Internal Business Process Perspective) มุ่งตอบคำถามว่า จะมีกระบวนการใดบ้างที่ทำให้องค์กรของเรามีความเป็นเลิศ เช่น ระบบงาน โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

(3) มุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (Learning and Growth Perspective) เช่น มุ่งตอบคำถามที่ว่า องค์กรจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้อย่างไร

(4) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุ่งตอบคำถามที่ว่า เราจะทำให้ลูกค้า หรือ ผู้รับบริการพึงพอใจได้อย่างไร

เป้าหมายทั้ง 4 ด้าน มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เป็นเหตุเป็นผลระหว่างกัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ คือ การบรรลุผลสำเร็จเป้าหมายหนึ่ง ก็ควรจะมิผลทำให้เป้าหมายถัดไปได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อ ๆ กันไปทั้ง 4 ด้าน จนทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การวิเคราะห์และประมวลผลการวิเคราะห์

การพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานที่มีอยู่เดิมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพนั้น เมื่อได้ดำเนินการตาม 2.1 หรือ 2.2 แล้ว เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลต้องวิเคราะห์ความเหมาะสมเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและเสนอความเห็นตามหลักวิชาการหรือเทคนิคในการวิเคราะห์งาน การจัดโครงสร้างองค์กรที่ถูกต้อง เหมาะสม และประมวลผลข้อมูลเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดส่วนราชการ สอดรับกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

4. การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอ อ.ก.ก.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการและ หรือ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือนและการสอบแล้วแต่กรณี ให้ความเห็นชอบ และนำเสนอ ก.ก. พิจารณานุมัติต่อไป ประกอบด้วยหัวข้อ ดังต่อไปนี้

4.1 คำขอ

- กรุงเทพมหานครเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอนุมัติการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่ขอปรับปรุง

4.2 ข้อเท็จจริง

- ความสำคัญและที่มาของปัญหา
- สภาพปัญหา
- กฎหมาย/นโยบาย/แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ขอปรับปรุง
- มติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้อง
- วัตถุประสงค์ในการปรับปรุง

4.3 กรอบหรือแนวทางการวิเคราะห์

- แนวทางการจัดโครงสร้างองค์การและการกำหนดตำแหน่งของ ก.พ./ก.พ.ร./อื่น ๆ
- แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง
- ข้อจำกัดอื่น ๆ

4.4 การวิเคราะห์

- การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงานในปัจจุบัน
- การวิเคราะห์สมรรถนะทางการบริหารของหน่วยงานในปัจจุบัน (SWOT)
- การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันกับ ส่วนราชการอื่น ๆ (ถ้ามี)

4.5 ผลการวิเคราะห์

- ผลการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงานที่ขอปรับปรุง
- ความคาดหวังจากการปรับปรุงโครงสร้างฯ ว่าทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างไร
(พิจารณาจากบทบาทและอำนาจหน้าที่/วิธีการปฏิบัติงาน/การนำเทคโนโลยี (IT) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่อย่างไร)

- ประโยชน์ที่ได้รับจากการปรับปรุงโครงสร้างฯ

(พิจารณาประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร/ประชาชน/ข้าราชการ โดยจะต้องมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่วัดได้ด้วย)

- ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงโครงสร้างฯ
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงโครงสร้างฯ

4.6 เอกสารประกอบการพิจารณา เช่น

- แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงาน (ปัจจุบัน)
 - แผนภูมิแสดงการแบ่งงานและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน (ปัจจุบัน)
 - แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงาน (ที่เสนอขอปรับปรุง)

- แผนภูมิแสดงการแบ่งงานและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน (ที่เสนอขอปรับปรุง)
 - แผนภูมิแสดงการแบ่งงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในหน่วยงาน (ที่เสนอขอปรับปรุง)

- แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์การจัดระบบงานภายในของหน่วยงานและการเชื่อมโยงระบบงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ที่เสนอขอปรับปรุง)

- ตารางแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงโครงสร้างฯ
- เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติ และมติ ก.ก. เป็นต้น

(ดูตัวอย่างการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการได้จาก “เอกสารตัวอย่าง รายงานการวิเคราะห์การจัดตั้งสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย”)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อหนังสือที่เกี่ยวข้อง

รายชื่อความรู้ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน

หนังสือ

กองอัตรากำลังสำนักงาน ก.ก. หลักการวิเคราะห์โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ. เอกสาร
ประกอบการบรรยายโครงการอบรมการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลตามแนวใหม่.
รุ่นที่ 2 วันที่ 24 – 27 กรกฎาคม 2550. (เอกสารอัดสำเนา)

จิราภรณ์ แจ่มชัดใจ “การบริหาร : Re-engineering เพื่อการพัฒนาองค์กร” Information Research.
1:7 pp.27-38

ดำรงค์ วัฒนา “รูปแบบนักบริหารที่เหมาะสมในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติ”
วารสารสังคมศาสตร์ 26 : 1 เมษายน 2532.

ธงชัย สันติวงษ์ (2536). องค์การและการบริหาร (Organization and Management).
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ดิน ประชัญพลฤทธิ์ (2534). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____ (2535). รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาฯ

_____ (2536). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาฯ

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2545). หลักการจัดการ-หลักการบริหาร (Principle of Management). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา จำกัด

พิทยา บวรวัฒนา (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภการพิมพ์.

มนูญ วงศ์นารี. ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์กร [658.1ม15ค]

_____ (2519). แนวคิดหลัก-การในการพัฒนาองค์กร. [658.406ม1541น]

_____ (2523). ค่านิยมทางการบริหารสำหรับการพัฒนาองค์กรของไทย. กรุงเทพฯ:
มงคกการพิมพ์ [658.401541ค]

มานะ กอหรั่งกุล (2520). การพัฒนาองค์กร. สมุทรปราการ : ขนิษฐการพิมพ์ [658.1ม25ท]

_____ (2520). ทฤษฎีแนววิทยาศาสตร์ ยุทธวิธี และแม่แบบการพัฒนาองค์กร.
[658.1ม25ท]

วรเชช จันทรส(2525). การพัฒนาองค์กร : การวินิจฉัยปัญหาและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ
คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวิการ (2547). การบริหาร : การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ (Organization Development
And Motivation). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงชนพัฒนา.

สุนันทา เลานันท์ (2531) การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.

เสนาะ ดิยาวัว (2546).การบริหารกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____ (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภชัย ยาวะประภาส และดิน ปรัชญพฤทธิ (2529). ความเป็นไปได้ในการนำแนวความคิดคิดวิชี
มาใช้ในระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อรุณ รัทธธรรม(2524). การพัฒนาองค์กร : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.

_____ (2527). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อำนาจ ชีระวนิช(2547). การจัดการ (Modern Management). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
บริษัทซี วี แอล จำกัด

อุทัย บุญประเสริฐ (2545). องค์กร (Organization). กรุงเทพฯ : พระราม 4 ก้อปปี

Ted Gaebler and David Osborne, Reinventing Government : How the Entrepreneurial Spirit is
Transforming the Public Sector. New York : Penguin Group, 1992.

กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

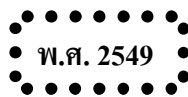
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
- พระราชบัญญัติระเบียบกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ (พ.ศ. 25 .. – 25 ..)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ (พ.ศ. 25 .. – 25 ..)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)
- แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ (พ.ศ. 25 .. – 25 ..)
- แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ (พ.ศ. 25 .. – 25 ..)
- แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2548 – 2551
- แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543

ภาคผนวก ข

มติ ก.ก. ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

พ.ศ. 2536 - 2549

มติ ก.ก. ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรุงเทพมหานคร



มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2549

เรื่อง การปรับปรุงส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขต

มติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2548 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2548 ก.ก. มีข้อสังเกตและความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. การเสนอขอจัดตั้งฝ่ายวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว เป็นส่วนราชการใหม่ เห็นว่า เนื่องจากปัจจุบันปริมาณงานยังไม่ชัดเจน จึงเห็นควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมไปพลางก่อน

2. เนื่องจากฝ่ายโยธามีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านผังเมืองด้วย ดังนั้น ควรเปลี่ยนชื่อเป็นฝ่ายโยธาและผังเมืองหรือไม่

3. หน้าที่ความรับผิดชอบด้านการลดมลพิษที่เสนอขอกำหนดไว้ในฝ่ายรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม (ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ) นั้น เห็นควรกำหนดไว้ที่ฝ่ายสาธารณสุข (ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล) เพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากเป็นลักษณะงานวิชาการ เช่น การตรวจควันดำของรถ ซึ่งปัจจุบันฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาลดำเนินการอยู่แล้ว

4. ไม่ควรกำหนดให้ฝ่ายเทศกิจมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปกป้องคุ้มครองและการรักษาความปลอดภัยของโบราณสถาน โบราณวัตถุ สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และสถาปัตยกรรม เนื่องจากฝ่ายเทศกิจมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับโบราณสถานและโบราณวัตถุ

มติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2549 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2549

เรื่อง การจัดตั้งโรงเรียนแห่งใหม่ในที่ดินบริจาคในพื้นที่เขตบางบอน

โดย มติ ก.ก. ให้กรุงเทพมหานครรับข้อเสนอแนะตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ ก.ก. ไปพิจารณาดำเนินการ คือ กรุงเทพมหานครควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตต่าง ๆ โดยเน้นถึงการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน วิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าของการลงทุน ความขาดแคลนสถานศึกษา ผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนในสังกัดอื่น เป็นต้น แล้วนำหารือ ก.ก. ในเชิงบูรณาการและในกรณีที่ผลการศึกษาวิเคราะห์ปรากฏว่ามีความจำเป็นในการจัดตั้งโรงเรียนในพื้นที่ นั้น ๆ กรุงเทพมหานครควรปฏิบัติตามเชิงรุก โดยประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้มีจิตศรัทธาบริจาคที่ดินในพื้นที่ นั้น ๆ แทนการใช้พื้นที่ที่ได้รับบริจาคแต่ไม่มีความจำเป็นในการจัดตั้งโรงเรียนในพื้นที่นั้นเป็นเป้าหมายของการจัดตั้งโรงเรียน

เรื่อง ขอบความเห็นชอบจัดตั้งสถานีดับเพลิงเพิ่มใหม่ จำนวน 11 สถานี

มติ ก.ก. 1. ให้ความเห็นชอบจัดตั้งสถานีดับเพลิงเพิ่มใหม่ จำนวน 11 สถานี สังกัดการปฏิบัติการดับเพลิง 1 – 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

- 1.1 สถานีดับเพลิงสวนมะลิ สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 1
- 1.2 สถานีดับเพลิงห้วยขวาง สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 2
- 1.3 สถานีดับเพลิงบ่อนไก่ สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 2
- 1.4 สถานีดับเพลิงพญาไท สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 3
- 1.5 สถานีดับเพลิงสามเสน สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 3
- 1.6 สถานีดับเพลิงบางซื่อ สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 3
- 1.7 สถานีดับเพลิงปากคลองสาน สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 4
- 1.8 สถานีดับเพลิงตลิ่งชัน สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 4
- 1.9 สถานีดับเพลิงธนบุรี สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 4
- 1.10 สถานีดับเพลิงบางขุนเทียน สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 4
- 1.11 สถานีดับเพลิงบรมมงคล สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 4

2. อนุมัติกรอบอัตรากำลังของสถานีดับเพลิงเพิ่มใหม่ 11 สถานี ในข้อ 1 จำนวน 550 ตำแหน่ง (สถานีละ 50 ตำแหน่ง)

3. ให้กรุงเทพมหานครรับข้อเสนอแนะตามประเด็นสำคัญในการพิจารณาของ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ และ อ.ก.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังเงินเดือนและการสอบ และ ก.ก. ไปพิจารณาคือ

3.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นภารกิจที่กรุงเทพมหานครรับผิดชอบอยู่เดิมบางส่วน และภารกิจที่รับโอนมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติประกอบกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน้าที่ของทุกหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องรับผิดชอบหรือมีส่วนในการดำเนินการ กรุงเทพมหานครจึงควรทำการศึกษาเพื่อปรับปรุงองค์กรและการบริหารจัดการใหม่ทั้งหมด ได้แก่ เรื่องของ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ กำลังคน งบประมาณ การบริหารทรัพยากร ระบบบริหารจัดการ ระบบเครือข่าย ให้เหมาะสมกับลักษณะงานสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร หน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อให้การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้และการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งของกรุงเทพมหานคร ภาครัฐ และภาคประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร

3.2 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป ควรคำนึงถึงบทบาท ภารกิจและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ได้แก่

1) บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน กรุงเทพมหานครรับโอนภารกิจด้านป้องกันและระงับอัคคีภัยจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และจัดตั้งสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยในเบื้องต้นได้กำหนดให้มีส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและระงับอัคคีภัยเท่านั้น แต่ภารกิจด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอื่นๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับเมืองหลวงและเมืองขนาดใหญ่ เช่น ภัยจากแผ่นดินไหว ภัยจากการอาศัยในอาคารสูง เป็นต้น

2) ลักษณะการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องร่วมงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ หน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ หน่วยแพทย์กู้ชีพ เป็นต้น จึงควรเน้นการจัดระบบบริหารจัดการที่ดี การจัดระบบงานเป็นเครือข่ายเพื่อปฏิบัติงานเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เกิดเหตุ

3) การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น เช่น ระบบการแจ้งเหตุ ระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เป็นเครือข่าย เป็นต้น

มติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2549 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2549

เรื่องเพื่อทราบ กำหนดกรอบความคิดและทิศทางการพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร

มติ ก.ก. รับทราบ และมีข้อเสนอแนะให้กรุงเทพมหานครควรดำเนินการพัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ และความจำเป็นในการดำเนินการภารกิจเอง หรือควรมอบให้เอกชนดำเนินการ (Privatization)

มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2549 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2549

เรื่อง รายงานการบริหารงานบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548

ด้าน โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

(1) การปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักการจัดตั้งองค์กร สภาพการณ์และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ยังคงใช้โครงสร้างเดิมเป็นหลัก มิได้พิจารณาในภาพรวม และหรือนำภารกิจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรและกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและนโยบายของกรุงเทพมหานครอย่างจริงจัง ทำให้หน่วยงานส่วนกลางขยายใหญ่ขึ้นทั้งที่สมควรเล็กลง

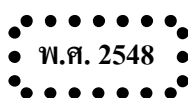
(2) การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังมีผลกระทบต่อการบริหาร การบริหารงานบุคคล และตัวข้าราชการ การดำเนินการจึงต้องมีความรอบคอบชัดเจนและควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมากขึ้นและทำในภาพรวมไม่แยกส่วน และต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความไม่เสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการด้วย

มติ ก.ก.ครั้งที่ 14/2549 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2549

เรื่อง การตั้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ศาสตราจารย์ดิ้น ประชัญพฤทธิ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตั้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครว่า ควรมีคณะพัฒนาการบริหารท้องถิ่นในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครด้วย เพื่อดำเนินภารกิจสำคัญ 4 ประการ คือ สอน วิจัย อบรม และเป็นศูนย์กลางของกรุงเทพมหานครในการสร้างเครือข่ายการบริหารท้องถิ่นทั้งในและต่างประเทศ และให้นำภารกิจที่เกี่ยวกับการอบรมมารวมไว้ในคณะพัฒนาการบริหารท้องถิ่น

มติ ก.ก. ให้กรุงเทพมหานครรับข้อเสนอแนะไปพิจารณา



มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2548

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

มติ ก.ก. อนุมัติ

1. ให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยังคงสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายกรุงเทพมหานคร โดยมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการว่า ควรมีการกำหนดบทบาทของสำนักงาน ก.ก. สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และสำนักต่าง ๆ ให้ชัดเจน โดยใช้แนวทางการจัดองค์กรเช่นเดียวกับในระดับประเทศ โดยให้สำนักปลัดกรุงเทพมหานครและสำนักต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่นำแนวทางตามกรอบที่ ก.ก. กำหนดไปถือปฏิบัติ พร้อมทั้งสร้างระบบการเชื่อมโยงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. จัดตั้งกองวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการใหม่สังกัดสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว เนื่องจากเห็นว่ามีการกิจการหลักเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมในรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคม และเป็นการรวมภารกิจที่มีความเกี่ยวพันมาดำเนินการร่วมกันภายใต้หน่วยงานเดียวกัน เพื่อความเป็นเอกภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3. ปรับปรุงชื่อกองสุขภาพิบาล สำนักอนามัย เป็น กองสุขภาพิบาลสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับความหมายตามหลักสากล

มติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2548 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2548

เรื่อง การปรับโครงสร้างรูปแบบการปกครองของกรุงเทพมหานคร

มติ ก.ก. มอบหมายให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษาเรื่องการกระจายอำนาจตามที่สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการได้ให้ความเห็นในการปรับโครงสร้างรูปแบบการปกครองของกรุงเทพมหานคร

รวมทั้งการปรับโครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครในเชิงบูรณาการ เพื่อนำเสนอ ก.ก. พิจารณาให้ความเห็น เพื่อ จักได้เป็นข้อมูลในการนำเสนอให้กรุงเทพมหานครได้รับทราบและเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2548 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2548

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักผังเมือง และสำนักอนามัย
มติ ก.ก. อนุมัติให้กำหนดแนวทางในการพิจารณาส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านธุรการจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ ว่าควรเป็นส่วนราชการระดับงาน หรือฝ่าย กล่าวคือ กรณีรับผิดชอบงานธุรการด้านเดียวให้กำหนดเป็นงานธุรการ และกรณีรับผิดชอบงานหลายด้าน เช่น ด้านสารบรรณ การเงิน พัสดุ การประชุม และอื่น ๆ ให้กำหนดเป็นฝ่ายบริหารทั่วไป โดยมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. การพิจารณาโครงสร้างของกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องรองรับภารกิจที่มีงานปฏิบัติการเชิงวิชาการมากขึ้นในอนาคต ควรมีการเตรียมการจัดโครงสร้างภายในให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานเป็นทีมในลักษณะ Matrix รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิชาการแต่ละด้านได้ ซึ่งจะทำให้คุณภาพของงานสูงขึ้น และสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย
2. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสำนักต่าง ๆ ควรสอดคล้องกับนโยบายการกระจายงานจากสำนักให้สำนักงานเขตด้วย ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนและลดความซ้ำซ้อนในบทบาทและภารกิจ

มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2548 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2548

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของ สำนักการจราจรและขนส่ง
- ข้อสังเกตและความเห็นเพิ่มเติม คือ ควรจะพิจารณารวมกลุ่มงานสถิติและข้อมูลกับศูนย์สารสนเทศจราจรซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานด้านข้อมูลเช่นเดียวกัน เป็นกลุ่มงานเดียวกันในโอกาสต่อไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักพัฒนาสังคม

- ความเห็นเพิ่มเติม

1. การตัดโอนโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ไปสังกัดสำนักการศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาในระบบควรมีการศึกษาวิเคราะห์อย่างรอบคอบทั้งในเรื่องของผลกระทบ ประโยชน์ที่ได้รับ ตลอดจนการกำหนดหลักสูตร
2. การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานกรุงเทพมหานครให้คำนึงถึงประโยชน์ที่กรุงเทพมหานครจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลง

3. กรุงเทพมหานครควรมีการจ้างเอกชน (Outsourcing) และหรือจัดตั้งหน่วยงานวิจัย หรือ ก.ก. แต่งตั้ง อ.ก.ก. วิสามัญเพิ่มขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการศึกษา วิจัย เพื่อเสนอแนวคิดและข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจให้ผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารราชการ และการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ทั้งในเรื่องระบบงานและพฤติกรรม เช่น การจัด โครงสร้างและการกระจายอำนาจให้สำนักงานเขตควรดำเนินการในรูปแบบใด เป็นต้น

มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2548 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล โดยมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรดำเนินการในลักษณะรวมอำนาจ (Centralization) เพราะเรื่องของข้อมูลจะต้องมีการวางแผน วางระบบ และกำหนดมาตรฐาน ตลอดจนค่านิยมอย่างเดียวกัน

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักสิ่งแวดล้อม มีข้อสังเกต ดังนี้

1. การบริหารงานสวนสาธารณะควรให้ออกชนดำเนินการแทน เนื่องจากต่อไปกรุงเทพมหานครจะมีสวนสาธารณะเพิ่มขึ้นอีกจำนวนมาก โดยให้กรุงเทพมหานครทำหน้าที่ควบคุมดูแลให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
2. ควรจัดตั้งส่วนราชการ “สำนักงานพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม” เพื่อทำการศึกษา วิจัย และแก้ไขสภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานครในภาพกว้างด้านภูมิทัศน์ของเมือง เพื่อให้เมืองมีความสวยงาม นอกเหนือจากการใช้มาตรการทางผังเมือง

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ของสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว

มีข้อสังเกตว่า เพื่อให้การพิจารณากำหนดการแบ่งส่วนราชการของแต่ละหน่วยงานเกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการระบุหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนว่า ดำเนินการกำหนดตามเป้าหมาย ภารกิจ และหน้าที่

มติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2548 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงกรอบอัตรากำลังโรงพยาบาลสิรินธร

มีความเห็นเพิ่มเติมว่า กรุงเทพมหานครควรมีการศึกษาว่างานใดควรมอบให้ออกชนรับไปดำเนินการเพื่อความคุ้มค่าของเงินทุน เช่น งานพิมพ์ งานซ่อมบำรุง งานซ่อมยานยนต์ต่าง ๆ เป็นต้น

มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2548 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2548

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานการศึกษา

โดยมีข้อสังเกตและความเห็นเพิ่มเติมว่า เมื่อมีความพร้อมก็ควรกำหนดหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคคลมารวมไว้ที่กองการเจ้าหน้าที่เช่นเดิม แล้วยกฐานะเป็นส่วนราชการที่สูงกว่ากอง เช่นเดียวกับสำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา

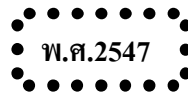
เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักสิ่งแวดล้อม

โดยมีข้อสังเกตคือ ในส่วนของโรงงานกำจัดสิ่งปฏิกูลหนองแวมและอ่อนนุช ให้กรุงเทพมหานคร ทำการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการจ้างเอกชนดูแลการเดินระบบ กับกรณีที่กรุงเทพมหานครดำเนินการเอง

มติ ก.ก. ครั้งที่ 11/2548 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขออนุมัติจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขเพิ่มใหม่ ในสังกัดสำนักอนามัย

โดยมีข้อสังเกตคือ หน่วยงานควรคำนึงถึงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนเพื่อให้คุ้มค่ากับการจัดตั้งศูนย์ฯ ขึ้นใหม่ เช่น การออกไปปฏิบัติงานด้านการให้ความรู้เพื่อป้องกันรักษาสุขภาพ เป็นต้น

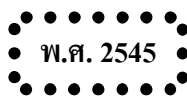


มติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานโยธา

มีข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

1. กรุงเทพมหานคร ควรจะนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสื่อสารทางเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มากขึ้น
2. เมื่อปรับปรุงส่วนราชการแล้ว เห็นควรให้กองระบบงาน สำนักงาน ก.ก. ศึกษาหาวิธีในการประเมินและติดตามผลอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ในการประเมินควรกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดและมีการวัดการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม
3. กองควบคุมอาคาร ควรเป็นส่วนราชการสังกัดสำนักผังเมือง และควรเพิ่มบทบาทในการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในอาคาร และการประเมินความเสี่ยงให้มากขึ้น
4. หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตแอสฟัลต์ของศูนย์เครื่องมือกล ควรจะดำเนินการจ้างเอกชนเป็นผู้ผลิต



มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันจันทร์ที่ 20 พฤษภาคม 2545

ข้อสังเกต กรุงเทพมหานครควรทำความเข้าใจกับรัฐบาลเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการด้านสาธารณสุขว่ามีขอบเขตเพียงใด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

เรื่อง ขออนุมัติจัดตั้งโรงพยาบาลสิรินธร สำนักการแพทย์

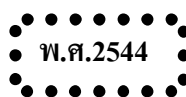
มติ ก.ก. กรณีกรุงเทพมหานครมีแผนงานหรือโครงการก่อสร้างอาคารใหม่ในพื้นที่ที่มีผู้บริจาคหรือยกให้หรือพื้นที่อื่นใด หรือการก่อสร้างเพิ่มเติมหรือขยายอาคารสำหรับใช้ประโยชน์ของหน่วยงานใด ซึ่งจะมีผลทำให้ต้อง ขออนุมัติ ก.ก. เพื่อจัดตั้งส่วนราชการใหม่หรือข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ กรุงเทพมหานครควรเสนอ ก.ก. เพื่อรับทราบและให้ข้อคิดเห็นเพิ่มประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหาร กรุงเทพมหานครก่อนที่จะดำเนินการ

ต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดแผนงาน แผนเงิน และแผนคนมีความสอดคล้องกัน และเพื่อให้การควบคุมค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลเป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งควบคุมค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้าง ไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2545 เมื่อวันจันทร์ที่ 16 กันยายน 2545

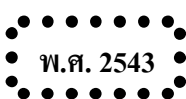
เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักงาน ก.ก.

มีข้อสังเกตคือ กรุงเทพมหานครควรมีการพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยรวม สายงานที่มีลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเหมือนหรือใกล้เคียงกันในสายงานเดียวกัน เพื่อลดจำนวนสายงาน รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีเส้นทางความก้าวหน้าในราชการมากขึ้น



มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2544 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2544

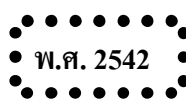
เรื่อง รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ.2543
มีข้อสังเกต คือ กรุงเทพมหานครควรมีการพิจารณาในเรื่องของสถาบันพัฒนาข้าราชการ
กรุงเทพมหานครให้มีความชัดเจนว่าควรเป็นหน่วยงานในสังกัดใด



มติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2543 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2543

เรื่อง ขออนุมัติจัดตั้งกองชั้นสูตรสาธารณสุข

โดยมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้ กรุงเทพมหานครเป็นเมืองขนาดใหญ่และมีปัญหาด้านสาธารณสุขมาก
จึงควรกำหนดให้มี City Lab เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการชั้นสูตร
สาธารณสุข ซึ่งจะนำไปใช้สนับสนุนการให้บริการของหน่วยบริการสาธารณสุขของสำนักงานเขตและส่วน
ราชการอื่น ๆ ในสำนักอนามัย รวมทั้งเพื่อไปปฏิบัติงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษที่เพิ่มขึ้นตาม
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
และจากกระทรวงสาธารณสุข



มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2542 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2542

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ระดับประถมศึกษา
และกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2541

มีข้อสังเกตคือ กรุงเทพมหานครควรพิจารณาทำความเข้าใจความตกลงกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนด
บทบาทภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครของ 2 หน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นการ
ลดความซ้ำซ้อนการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนเป็นแนวทางในการพิจารณาลงทุนด้านการศึกษา
ให้กับภาคเอกชนด้วย

มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2542 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2542

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างของสำนักการจราจรและขนส่ง

มีข้อสังเกต คือ กรุงเทพมหานครควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการจราจรและขนส่งให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตด้วย

มติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2542 วันจันทร์ที่ 15 มีนาคม 2542

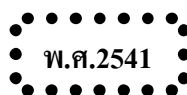
เรื่อง ขออนุมัติจัดตั้งฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว

มีข้อสังเกต คือ กรุงเทพมหานครควรจะนำเอาการให้บริการแบบ One Stop Service มาใช้ในการประสานงานด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ร่วมกันปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก และช่วยเหลือนักท่องเที่ยว

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักการโยธา

มีข้อสังเกต ดังนี้

1. กองที่มีขนาดใหญ่อาจพิจารณาปรับปรุงงานธุรการ โดยกำหนดเป็นฝ่ายบริหารทั่วไป ทั้งนี้ จะต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหรือมอบหมายงานให้รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
2. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 5 ปี ควรพิจารณาในภาพรวมว่าผู้ที่ได้รับประโยชน์เป็นอันดับแรก คือ ประชาชน ผู้รับบริการ มีจุดมุ่งหมายอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
3. เหตุผลที่ต้องขอปรับปรุงโครงสร้าง เนื่องจากโครงสร้างเดิมไม่เอื้ออำนวยที่จะให้ดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้



มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2541 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2541

เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักการจราจรและขนส่ง

โดยมีข้อสังเกตคือ ให้กรุงเทพมหานครศึกษาและพิจารณาภารกิจที่ต้องรับผิดชอบด้านการจราจรและขนส่งให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร

มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2541 เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขออนุมัติจัดตั้งสำนักงานเขตใหม่และปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตเดิม โดยมีข้อสังเกต คือให้กรุงเทพมหานครปรับปรุงระบบงาน วิธีการทำงานให้ง่ายขึ้น (Work Simplify) และลดขั้นตอนการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ให้สั้นลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2541 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2541

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบและอัตรากำลังของสำนักสวัสดิการสังคม โดยมีความเห็นและข้อสังเกตเกี่ยวกับกองสวนสาธารณะ ดังนี้ ให้กรุงเทพมหานครพิจารณาเรื่องการจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการงานด้านสวนสาธารณะ

มติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2541 เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2541

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักงานแพทย์ โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

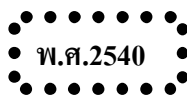
1. การนำเงื่อนไขของธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ที่ให้กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาปรับโรงพยาบาลของรัฐที่มีความพร้อมสูงออกนอกระบบ โดยรัฐยังคงเป็นเจ้าของและให้บริหารงานมีความคล่องตัวแบบเอกชนควรนำมาใช้กับโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครด้วย

2. ปรับบทบาทภาระหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดว่างานหลักที่กรุงเทพมหานครควรดำเนินการมีงานใดบ้าง งานใดที่ควรโอนให้ส่วนราชการอื่นไปดำเนินการ งานใดควรจัดตั้งองค์การบริหารพิเศษมารับผิดชอบหรือมอบหมายให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2540 ที่ให้ปรับบทบาทภาคราชการในภาวะวิกฤต

มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2541 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2541

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงระบบงานและกรอบอัตรากำลังของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา

มติ ก.ก. มอบหมายให้กรุงเทพมหานครและสำนักงาน ก.ก. ไปศึกษาและพิจารณาปรับบทบาทด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้มีความคล่องตัวในการบริหารเพื่อเป็นการเตรียมการในการรองรับการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี และนำมาวางแผนทางการปรับบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับหลักการตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น



มติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2540 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2540

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักเทศกิจ

ข้อสังเกตคือ กรุงเทพมหานครควรพิจารณาว่าสมควรเปลี่ยนชื่อกองบังคับการเทศกิจเพื่อให้เข้าช้อยู่กับชื่อกองบังคับการฯ ของกรมตำรวจหรือไม่

มติ ก.ก. ครั้งที่ 4/2540 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2540

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร

ข้อสังเกตคือ การวางระบบคอมพิวเตอร์ให้กับหน่วยงานของกรุงเทพมหานครและการสรรหาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ว่าจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานหรือไม่ เนื่องจากโดยลักษณะงานคอมพิวเตอร์เป็นวิชาชีพเฉพาะ และมีความเป็นอิสระในการทำงานสูงอาจยากต่อการสรรหา ถ้าจะให้เอกชนรับไปดำเนินการ วางระบบ (Privatization) น่าจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรได้ทางหนึ่ง

มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2540 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2540

มติ ก.ก. อนุมัติให้กำหนดฐานะของสำนักงาน ก.ก. ให้มีฐานะเป็นสำนัก โดยมีข้อสังเกตว่า

กรุงเทพมหานคร

ควรเร่งปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เหมาะสมโดยเร็วเพื่อช่วยให้อำนาจบริหารราชการของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักงาน ก.ก.

มีข้อสังเกตคือ นโยบายในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร การกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรต้องรายงาน ก.ก. เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือรับทราบต่อไปด้วย

มติ ก.ก. ครั้งที่ 6/2540 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2540

มติ ก.ก. ให้เพิ่มเติมข้อความมติ ก.ก. วาระที่ 5 หน้า 7 ข้อ 1 ท้ายข้อสังเกตต่อจากข้อความ “เพื่อพิจารณาอนุมัติ และหรือรับทราบต่อไปด้วย” ว่า “และเห็นว่าเมื่อกรุงเทพมหานครมีความพร้อมเมื่อใดก็ให้ตัดโอนสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครไปสังกัดสำนักงาน ก.ก. ต่อไป”

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักงานการคลัง

ความเห็นและข้อสังเกตเพิ่มเติม : กองโรงงานช่างกล ควรจะพิจารณาปรับปรุงงาน โดยมอบให้เอกชนรับไปดำเนินการ

มติ ก.ก. ครั้งที่ 7/2540 เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ข้อสังเกต : ให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานโดยการจ้างเอกชนดำเนินการเป็นเรื่อง ๆ ไป นอกจากนี้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ประธาน ก.ก. ได้ให้ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานของกรุงเทพมหานครว่าต้องสามารถชี้แจงได้ว่าการปรับปรุงเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนและมีผลต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

มติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2540 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2540

เรื่อง เห็นควรให้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจะเหมาะสมกว่าการเป็นส่วนราชการ สังกัดสำนักงานการศึกษา ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

เป็นการสนองตอบนโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ในเรื่องของการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติให้มากขึ้น โดยให้สำนักงานเขตและโรงเรียนมีบทบาทในการจัดการศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ให้กรุงเทพมหานครพิจารณา

โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจำนวนมาก ๆ ว่าควรยุบมารวมกับ โรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน ได้หรือไม่ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักเทศกิจ

มติ ก.ก. 1. ให้ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการแบ่งเขตการติดต่อสื่อสารของสำนักเทศกิจตามกรุงเทพมหานครเสนอขอ

2. มอบหมายให้กรุงเทพมหานครดำเนินการในกรณีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่ไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างระดับตำแหน่งและจำแนกตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครมีความยืดหยุ่นและรวดเร็ว

มติ ก.ก. ครั้งที่ 9/2540 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2540

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักพัฒนาชุมชน

ข้อสังเกต : การกำหนดกรอบอัตรากำลังในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงเรียนให้สำนักงาน ก.ก. พิจารณาทบทวน โดยให้ศึกษาระบบการทำงานและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลัง โรงเรียนฝึกออาชีพ กทม.

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักสวัสดิการสังคม

ข้อสังเกตเพิ่มเติม : 1. มอบให้สำนักงาน ก.ก. ศึกษาและพิจารณาว่าต่อไปกรุงเทพมหานครควรจัดตั้งส่วนราชการระดับกองเพื่อรับผิดชอบงานสวัสดิการทั้งหมดของกรุงเทพมหานครรวมทั้งงานด้านอาคารสงเคราะห์ด้วย

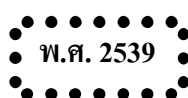
2. ให้กรุงเทพมหานครพิจารณาเรื่องการจัดหาเอกชนมาดำเนินการ (Privatization) งานด้านสาธารณะ

3. ศึกษาระบบงานและพิจารณาทบทวนเรื่องการจัดส่วนราชการภายในและการกำหนดตำแหน่งภายในสวนสาธารณะต่าง ๆ เพื่อปรับลดอัตรากำลัง

มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2540 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2540

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540-2544) ของสำนักงานเขตและสำนักงานเขตสาขา

ข้อสังเกตเพิ่มเติม : กรุงเทพมหานครอาจเสนอขออนุมัติปรับปรุงฝ่ายโยธาออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการโยธาและระบายน้ำ และฝ่ายผังเมืองและควบคุมอาคารได้ หากแสดงให้เห็นถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ชัดเจน

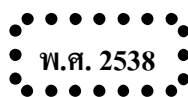


มติ ก.ก. ครั้งที่ 1/2539 เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2539

เรื่อง ขออนุมัติจัดตั้งส่วนราชการใหม่และตัดโอนศูนย์บริการสาธารณสุขสาขา

โดยมีข้อสังเกตว่าในการจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขหรือศูนย์บริการสาธารณสุขสาขา กรุงเทพมหานครไม่ควรพิจารณาเฉพาะแต่กรณีที่ดินซึ่งมีผู้บริจาคให้เท่านั้น แต่ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่แน่ชัด โดยคำนึงถึงจำนวนประชากรและขอบเขตของพื้นที่ที่จะให้บริการด้วย

ข้อสังเกต ควรนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุเพื่อความรวดเร็วในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ



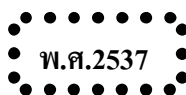
มติ ก.ก. ครั้งที่ 2/2538 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขออนุมัติจัดตั้งสำนักงานเขตสาขา

โดยมีข้อสังเกตดังนี้

1. การให้บริการประชาชนจะมีปริมาณงานมากเฉพาะบางงานเท่านั้น จึงควรแก้ปัญหาดังกล่าวโดยเพิ่มอัตรากำลังเฉพาะงานนั้น เช่น งานทะเบียน ไม่ควรตั้งเขตใหม่เพราะจะต้องเพิ่มตำแหน่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการด้านการเงิน
2. การเปลี่ยนแปลงพื้นที่และตั้งเขตใหม่ ควรพิจารณาถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะตามมา เช่น อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นต้น

3. ลักษณะงานบางด้านอาจดำเนินการ โดยวิธีการถ่ายโอนงานให้เอกชนดำเนินการ (Privatization) โดย การจ้างเหมา (Contract – Out) หรือ ใช้อาสาสมัครให้มากขึ้น โดยกรุงเทพมหานครทำหน้าที่ในการ กำหนดมาตรฐานและกำกับควบคุมงาน



มติ ก.ก. ครั้งที่ 3/2537 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2537

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างตามแผนค่าจ้าง (ปีงบประมาณ พ.ศ.2537-2539) ของสำนักงานแพทย์

โดยมีข้อสังเกตดังนี้ กลุ่มงานอนามัยชุมชนให้ปฏิบัติงาน โดยเน้นงานด้านติดตามเยี่ยมผู้ป่วย ต่อเนื่องที่บ้าน

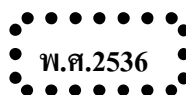
มติ ก.ก. ครั้งที่ 5/2537 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2537

ให้กรุงเทพมหานครพิจารณาปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของกอง โรงงานช่างกลให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นหรืออาจจะปรับเปลี่ยนให้เอกชนดำเนินการแทน

มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2537 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของสำนักผังเมือง

มติ ก.ก. ให้สำนักงาน ก.ก. นำกลับไปศึกษาเปรียบเทียบอำนาจหน้าที่และภารกิจของสำนักผังเมือง กระทรวง-มหาดไทย กับกองผังเมือง สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตามที่กฎหมายผังเมืองกำหนดให้ ดำเนินการว่ามีความสอดคล้องและหรือแตกต่างกันอย่างไร



มติ ก.ก. ครั้งที่ 10/2536 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2536

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของศูนย์บริการสาธารณสุข สาขาลำแบนชะโด สำนักอนามัย

มติ ก.ก. ให้สำนักอนามัยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขและศูนย์-บริการสาธารณสุขสาขา

มติ ก.ก. ครั้งที่ 12/2536 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2536

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2537-2539)

ของสำนักสวัสดิการสังคม

โดยมีข้อสังเกตดังนี้

1. การแบ่งหน่วยงานเพื่อกำหนดอัตรา ควรแยกกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบให้ละเอียดชัดเจนอาจมากกว่า 2 ระดับก็ได้ ตามความจำเป็น เพราะเป็นคนละส่วนกับเรื่องระดับการบังคับบัญชาตัดสินใจ
2. ให้พิจารณาว่าหน่วยงานการวางแผนควรอยู่ส่วนกลางหรือกระจายไปตามกองต่าง ๆ โดยเฉพาะกองสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการควรมีการปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมภายใน 6 เดือน โดยอาจจะเกลี้ยอัตราค่าจ้างไปเสริมที่งานแผนงาน สำนักงานเลขานุการ หรือฝ่ายสวัสดิการและการสงเคราะห์ และปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานสงเคราะห์ผู้ประสบสาธารณภัย ไม่ให้ซ้ำซ้อนกับฝ่ายป้องกันภัย กองปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
