

โครงการ “พี่สอนน้องเรียน”

เรื่อง โครงสร้างและอัตรากำลัง

ครั้งที่ 2 วันศุกร์ที่ 26 กรกฎาคม 2556

เวลา 13.30 น. ณ ห้องนพรัตน์

โดย นางสุจิตรา คงจำปี

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

การจัดทำโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลัง

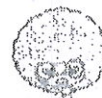
- หลักเกณฑ์การเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างของ
กรุงเทพมหานคร
 - เน้นนโยบายของผู้บริหาร
 - ตอบสนองความต้องการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
 - เพื่อลดขั้นตอนและความยุ่งยากในการทำงาน
 - จัดหน่วยงานให้กะทัดรัด และเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลทั่วไป

- วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ยุทธศาสตร์
- กฎหมาย ระเบียบ นโยบายและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ขอบเขตอำนาจหน้าที่/ ภารกิจของหน่วยงาน / ส่วนราชการ
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการปัจจุบัน
- กรอบอัตรากำลัง / อัตรากำลังคนจริง
- ตำแหน่งว่าง
- ปริมาณงาน



2. ดำเนินการวิเคราะห์



2.1 การทบทวนบทบาทภารกิจ

- ★ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารประเภทภารกิจ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ นโยบาย การกระจายอำนาจ
- ★ ศึกษาขั้นตอน วิธีการทำงาน
 - แจกแจงงาน/กิจกรรม เพื่อสอดคล้องกับข้อยุทธศาสตร์ นโยบาย
- ★ พิจารณาภารกิจได้เป็น
 - ภารกิจหลัก
 - ภารกิจรอง
 - ภารกิจสนับสนุน

★ วิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน

- เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติหรือไม่
- เป็นงานที่ปฏิบัติซ้ำซ้อนอยู่หรือไม่
- เป็นงานที่เป็นหน้าที่หลักหรือไม่
- เป็นงานที่มอบหรือกระจายได้หรือไม่
- ดำเนินการ โดยรูปแบบอื่น ได้หรือไม่
- เป็นงานที่ต้องดำเนินการ โดยรัฐทั้งหมดหรือไม่

★ งานที่หน่วยงาน / ส่วนราชการปฏิบัติจริง

- จำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการทำงาน
- ภารกิจต้องลดลง / เพิ่มขึ้น



2.2 การแบ่งส่วนราชการ



★ การแบ่งส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจที่ปรับปรุงและรองรับภารกิจในอนาคต และเกิดประสิทธิภาพโดยกำหนด

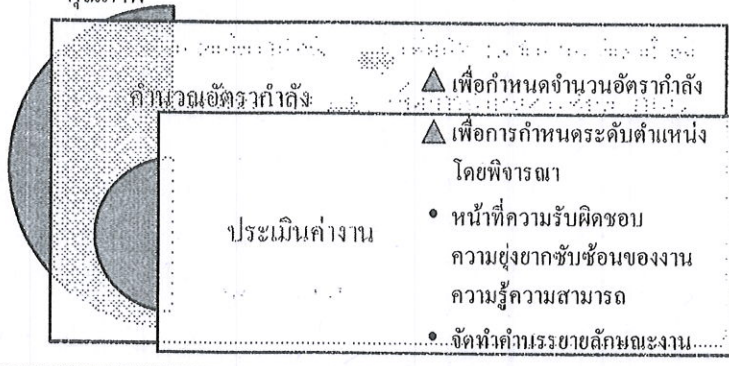
- หน่วยปฏิบัติงานหลัก ➡ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
- หน่วยช่วยอำนวยความสะดวก ➡ สนับสนุนการปฏิบัติงานหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น งานวางแผน กฎหมาย งานวิเคราะห์ ฯ
- หน่วยสนับสนุน ➡ เอกสาร บุคลากร



2.3 การกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง



- ✦ เป็นการกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้างให้หน่วยงานเชิงปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบันและในอนาคต
- ✦ เพื่อภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง
- ✦ อัตราค่าจ้างเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงเชิงปริมาณ และคุณภาพ



✦ สรุปรูปอัตราค่าจ้าง

- เพียงพอ
- ขาดอัตราค่าจ้าง, อัตราเกิน
 - ➔ เกลี่ยอัตราค่าจ้าง
 - ➔ เตรียมความพร้อม โดยใช้เครื่องมือ
 - แผนทดแทนอัตราค่าจ้าง
 - แผนพัฒนาบุคลากร
 - แผนสืบทอดตำแหน่ง
 - ➔ กำลังคนที่ต้องการ (คำนึงถึงความคุ้มค่า)
 - ประเภท / จำนวน / คุณภาพ



3. การกำหนดซื้อส่วนกลาง

ให้สอดคล้องและสะท้อนให้เห็นภารกิจของ



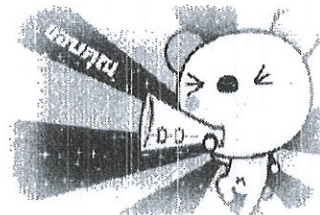
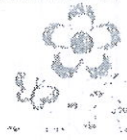
ส่วนราชการ

4. การนำเสนอ อ.ก.ก.ที่เกี่ยวข้อง
และ ก.ก.พิจารณาอนุมัติ



5. การติดตามประเมินผล

- ★ ผลการปรับปรุง โครงสร้างอัตรากำลังที่กำหนด/ใช้ได้หรือไม่
- ★ ปรับปรุงโครงสร้าง



ขอบคุณจ้า

