

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล

(Individual study)

เรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความรู้
ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของ
กรุงเทพมหานคร

จัดทำโดย

นางดารณี วิจารณ์จันทร์

ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ

ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๖
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. ชื่อเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย ของกรุงเทพมหานคร

๒. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยงานทางปกครอง มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ โดยอำนาจหน้าที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ และกฎหมายอื่นๆ ที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจนั้น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๖ มาตรา ๙ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ได้กำหนดสาระสำคัญว่า การบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการไว้เป็นการล่วงหน้ากรณีเป็นคณะรัฐมนตรีให้จัดทำมีแผนการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรีและจัดทำเป็นแผนสี่ปี การจัดทำมีแผนการบริหารราชการแผ่นดินจะเป็นกรอบแสดงทิศทางการพัฒนาให้ส่วนราชการนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการสี่ปีและแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อกำหนดภารกิจให้สอดคล้องกัน

สำหรับกรุงเทพมหานครได้มีการใช้แผนเป็นกรอบชี้แนะและควบคุมการพัฒนาเรื่อยมา แม้จะพบอุปสรรคหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถกำหนดภารกิจที่กำหนดไว้ในแผนอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามได้มีการปรับปรุงกระบวนการวางแผนพัฒนากรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อสอดคล้องกับระบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยได้จัดทำแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นแผนระยะสี่ปี เนื้อหาหลักในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน การวางแผนที่จัดให้ผู้บริหารและข้าราชการในระดับหน่วยงานของกรุงเทพมหานครเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้เข้าใจในภารกิจต่างๆ ในแผนอย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัด ประเด็นยุทธศาสตร์และระดับกลยุทธ์หลักเพื่อเป็นกลไกในการประเมินผลสัมฤทธิ์ ทั้งในระดับผลผลิตและผลลัพธ์ เมื่อแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครได้สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ กรุงเทพมหานครจึงได้กำหนดแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะยาวคือ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๑๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๖๓) โดยแบ่งช่วงการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็น ๓ ระยะๆ ละ ๔ ปี คือ ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕ ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ และระยะที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ปัจจุบันอยู่ในช่วงแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) เนื้อหาหลักเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระของแผน การผลักดันให้หน่วยงาน

ในสังกัด...

ในสังกัดกรุงเทพมหานครนำพันธกิจที่ปรากฏในแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับประชาชน และองค์กรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสู่เป้าหมายในแต่ละระดับที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ของแผนเกิดจากการประสานกันของทุกหน่วยงาน ตลอดจนมีการติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้กรุงเทพมหานครยังได้จัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๗๕) โดยนำสิ่งที่มีอยู่ในแผนต่างๆ มาเป็นพื้นฐานในการจัดทำแผน เป็นการนำแผนวิสัยทัศน์ของประชาชนเพื่อการพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ไปสู่ การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมนำพากรุงเทพมหานครให้เจริญเติบโตสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN community) และท่ามกลางการ เปลี่ยนแปลงบริบทแวดล้อมในด้านต่างๆ ทั้งในภูมิภาคเอเชียและประชาคมโลกและภารกิจ การพัฒนากรุงเทพมหานครสู่มหานครแห่งเอเชีย ซึ่งตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นการนำแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ไปสู่การปฏิบัติภายใต้แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ทั้งนี้แผนพัฒนา กรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๗๕) มีประเด็นยุทธศาสตร์หรือวิสัยทัศน์ย่อยใน ๖ มิติ ของวิสัยทัศน์กรุงเทพมหานคร ๒๕๗๕ ประกอบกับมิติที่ ๗ คือการบริหารจัดการ ซึ่งได้ กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านกฎหมาย การบริหารแผนและการประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคล การคลัง การงบประมาณและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนทั้ง ๖ มิติ ของวิสัยทัศน์ ๒๕๗๕ สู่มหานครแห่งเอเชียอย่างมีประสิทธิภาพ

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร มีภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง ฝ่ายทะเบียนประวัติและการสอบฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายการลูกจ้าง และฝ่ายวินัย โดยฝ่ายวินัยเป็นหนึ่งใน งานบริหารงานบุคคล มีภารกิจหลักในการพิจารณาดำเนินการทางวินัยข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่การพิจารณาเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนจนถึงการพิจารณาเสนอ และจัดทำคำสั่งลงโทษ การดำเนินคดีปกครอง คดีอาญา การส่งเสริมและพัฒนารักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม การตอบข้อหารือ การเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตรวจพิจารณาให้ความเห็นทางวินัยตามที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รายงาน การดำเนินการทางวินัยตามลำดับการบังคับบัญชาจนถึงปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการตรวจสอบ สถิติปริมาณสำนวนเดือนตุลาคม ๒๕๕๘ – เดือนมกราคม ๒๕๕๙ พบว่า

ยอดยกมา...

ยอดยกมา กันยายน ๒๕๕๘	เข้าใหม่ ตุลาคม ๒๕๕๘ – มกราคม ๒๕๕๙	ถึงที่สุด
ข้าราชการ ๑๕๓ เรื่อง	๑๙ เรื่อง	๓๑ เรื่อง
ลูกจ้าง ๑๐๙ เรื่อง	๘๗ เรื่อง	๙๗ เรื่อง
ทั่วไป ๗๖ เรื่อง	๙ เรื่อง	๖ เรื่อง
รวม ๓๓๘ เรื่อง	รวม ๑๑๕ เรื่อง	รวม ๑๓๔ เรื่อง

คงเหลือ ๓๑๙ ข้าราชการ ๑๔๑ ลูกจ้าง ๙๙ ทั่วไป ๗๙ อยู่ระหว่างดำเนินการจริง ๑๙๖ เรื่อง

จากสถิติปริมาณสำนวนคงเหลือ ๓๑๙ เรื่อง อยู่ระหว่างการดำเนินการจริง ๑๙๖ เรื่อง ถือว่ามีจำนวนไม่น้อยแต่ไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วได้เนื่องจากประสบปัญหา กล่าวคือ

๑. ตามกระบวนการดำเนินการทางวินัย ซึ่งถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยว่า เมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ (สำหรับข้าราชการ) หรือผู้บังคับบัญชา (สำหรับลูกจ้าง) รับผิดชอบสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่อง แต่หากเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการสอบสวนและพิจารณาต่อไป โดยในขั้นการสอบสวนหากเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ส่วนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวด ๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว กล่าวคือคณะกรรมการฯ มีการประชุมวางแผนทางการสอบสวนรวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ประชุมพิจารณาลงมติว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยหรือไม่ ผิดกรณีใด มาตราใด ควรได้รับโทษสถานใด และรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอผู้สั่งแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ พิจารณาและลงโทษตามอำนาจหน้าที่ แล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยตามระเบียบต่อไป ผู้จัดทำรายงานในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานวินัย ๑ ได้ตรวจข้อเท็จจริงข้อกฎหมาย ในสำนวนการดำเนินการทางวินัยตามที่ต้นสังกัดรายงานปรากฏว่า บางสำนวนการแต่งตั้ง

คณะกรรมการ...

คณะกรรมการสอบสวน ผู้สั่งแต่งตั้งไม่มีอำนาจ อ้างบทกฎหมายไม่ถูกต้อง การตั้งเรื่องกล่าวหาไม่ครอบคลุม ไม่ได้แจ้งข้อกล่าวหาฯ ไม่ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา การสอบสวนไม่ครบประเด็น พยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณาให้ถูกต้องเป็นธรรมได้ ทำให้ต้องมีการแก้ไขดำเนินการเพิ่มเติม หรือยกเลิกดำเนินการใหม่บ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินการทางวินัยอย่างถ่องแท้ แม้จะมีการฝึกอบรม เผยแพร่ความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ก็เป็นไปได้ในภาพรวมกว้าง ๆ ซึ่งไม่เพียงพอ

๒. ขาดผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยที่มีประสบการณ์หรือความรู้ความสามารถที่สั่งสมความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพเนื่องจากปัจจุบันกำลังคนขาดช่วงคนรุ่นใหม่โตไม่ทันหรือไม่นิยมเข้ารับราชการ

๓. เนื่องจากมีประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่งผลให้บุคลากรฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ต้องศึกษาทำความเข้าใจในกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับดังกล่าว

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้จัดทำรายงานเห็นว่าปัจจัยหลักสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายคือทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๗๕) และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วนในการบริหารทรัพยากรบุคคล” สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ๗.๓.๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย ตามแนวคิดที่กรุงเทพมหานครเป็นที่รวมของคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานที่รองรับความต้องการของประชาชนได้อย่างมืออาชีพและบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรุงเทพมหานครในการก้าวสู่มหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญจึงควรได้รับการเสริมสร้างให้มีความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มีขีดสมรรถนะสูง เป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ ซึ่งนอกจากจะเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยที่ได้รับการพัฒนาจะช่วยเหลือเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งเป็นที่ยอมรับ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

ภายใต้...

ภายใต้วิสัยทัศน์ผู้จัดทำรายงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร จึงได้จัดทำข้อเสนอเรื่อง การจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานด้วยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพื่อให้องค์ความรู้เป็นฐานในการสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์ สอดคล้องตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕)

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย หนังสือเวียน ข้อสั่งการ มติต่าง ๆ และกระบวนการดำเนินการทางวินัย
- ๓.๒ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน
- ๓.๓ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอน
- ๓.๔ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐ คน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร มาพัฒนาให้เป็นระบบ ทุกคนในฝ่ายวินัย สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ได้
- ๔.๒ ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของกลุ่มเขต จำนวน ๕๐ คน เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ สอบถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถเข้าถึงความรู้และรวบรวมองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

- ๕.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔
- ๕.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๕.๓ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๕.๔ ข้อบัญญัติ...

๕.๔ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

๕.๕ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐

๕.๖ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

๕.๗ หนังสือเวียนเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัย

๕.๘ วิเคราะห์สภาพปัญหาภายในและภายนอกเพื่อนำมาสู่กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่ม โดยการนำเทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตามทฤษฎี SWOT analysis ของอัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) อันเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร คำว่า สวอต หรือ SWOT มาจากตัวย่อภาษาอังกฤษ ๔ ตัว ได้แก่

S มาจากคำว่า Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล จุดแข็งด้านกฎหมายระเบียบและแนวทางปฏิบัติขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งต่างๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้กับองค์กร

W มาจากคำว่า weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

O มาจากคำว่า Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ

T มาจากคำว่า Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งองค์กรจำเป็นต้องพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดให้ได้ ผู้จัดทำรายงานวิเคราะห์แล้วเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามทฤษฎี SWOT ของอัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) ซึ่งจะได้้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ไปพัฒนาองค์กร ตามโครงการบริหารจัดการความรู้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตบริการ และทำงานเป็นทีม

- กรุงเทพมหานครมีกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยเพียงพอ

- บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

จุดอ่อน (Weakness)

- ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยมีภาระงานมากมายหลายด้านส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาตนเอง

- สถานที่คับแคบไม่เพียงพอต่อการจัดเก็บเอกสาร

- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)

- กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐเอื้อต่อการปรับปรุงระบบงานและพัฒนาองค์กร

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threats)

- หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลมีความเข้าใจในกระบวนการ แนวทางการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน

- มีระบบการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงาน

๕.๙ การบริหารจัดการความรู้ (knowledge management : km)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้สรุปรวมความหมายการบริหารจัดการความรู้ คือ กระบวนการใดๆ ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อรวบรวม และจัดเก็บความรู้ภายในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนสินทรัพย์ (assets) อย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับจากการจัดเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

ประโยชน์ของการบริหารจัดการความรู้

การลงทุนในเรื่องการบริหารจัดการความรู้อาจค่อนข้างสูงและอาจต้องใช้เวลาแต่หลายๆ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์ดังนี้

- ช่วยลดระยะเวลาการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือการเรียนรู้งานใหม่

- บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- มีกำไรมากขึ้น/ลดต้นทุน

- มีความคงที่ในผลของการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และผลิตภัณฑ์

- การคงรักษา...

- การรักษาคูณภาพของความรู้ไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ

ขั้นตอนการจัดการความรู้

๑) การสำรวจความรู้ภายในองค์กร

๒) การวางแผนความรู้เพื่อรวบรวมและจัดเก็บ

๓) การพัฒนาความรู้

๔) การถ่ายทอดความรู้ (knowledge transfer) หรือการแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing)

สิ่งที่ควรคำนึงอย่างยิ่งก็คือ วิธีการที่ใช้กับองค์กรหนึ่งอาจไม่ได้ผลดีกับอีกองค์กรหนึ่ง เพื่อให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จองค์กรนั้นๆ ควรเริ่มทดลองปฏิบัติจริงและปรับเปลี่ยนวิธีการ จนกว่าจะได้แนวทางที่เหมาะสมและได้ผลดีที่สุด

Peter senge เชื่อว่าหัวใจของการสร้าง learning organization อยู่ที่การสร้าง วินัย ๕ ประการ ในรูปแบบของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์กร อย่างต่อเนื่อง วินัย ๕ ประการ ที่เป็นแนวทางสอนการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กรมี ดังนี้

๑. Personal Mastery : มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และรอบรู้โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) เมื่อลงมือกระทำ และต้องมุ่งมั่น สร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tention) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อ คิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) ที่ทำให้มีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตสำนึกในการทำงาน (Usingsubconciouness) ทำงานด้วยการดำเนินการไป อย่างอัตโนมัติ

๒. Mental model มีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ผลลัพธ์ที่เกิดจากรูปแบบ และแนวคิดนี้จะออกมาในรูปแบบผลลัพธ์ ๓ ลักษณะ คือ เจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ หรือเรื่องราวใดๆ ทศนคติ และแนวความคิดเห็น กระบวนทัศน์ กรอบความคิด แนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรม ขององค์กร

๓. Shared Vision การสร้างและสานวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์องค์กร เป็นความ มุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์ของ องค์กรที่ดี คือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์ นั้น ต้องมีความละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็น ภาพบวกต่อองค์กร

๔. Team...

๔. Team Learn การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม องค์การความมุ่งมั่นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังจะทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า การเรียนรู้กันเป็นทีมขึ้นอยู่กับการ ๒ ปัจจัยคือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ

๕. System Thinking มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ทุกคนมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบ นอกจากมองภาพรวมแล้วต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วย วินัยข้อนี้สามารถแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ข้อจำกัดในการปรับใช้ Learning Organization

Model ของ Learning Organization ไม่ได้เจาะจงวัฒนธรรมองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และไม่ได้วิเคราะห์ถึงข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กรทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง กระบวนการในการนำ Learning Organization ไปใช้ยังไม่ชัดเจนขาดคนที่รู้จริง

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งปรากฏว่า บุคลากรด้านวินัย มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตบริการ และทำงานเป็นทีม มีกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยเพียงพอ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงประกอบกับโอกาสที่กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐเอื้อต่อการปรับปรุงระบบงานและพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความได้เปรียบในการที่องค์กรจะสามารถนำจุดแข็งและโอกาส มาพัฒนาองค์กรในเชิงรุก โดยวิธีการบริหารจัดการความรู้ภายใน ซึ่งเป็นวิธีที่ส่งเสริมให้องค์กรมีความแข็งแกร่งขึ้น และช่วยพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยให้มีความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ พัฒนางานให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ไปยังผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้จัดทำรายงานได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ภายในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ โดยได้วางแนวทางการบริหารจัดการความรู้ภายในฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และภายในกลุ่มเขตให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ตามแผนปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้จัดทำ...

๑. ผู้จัดทำโครงการขออนุมัติโครงการ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าฝ่ายวินัย เป็นรองประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มงานวินัย ๑ - ๕ เป็นกรรมการ และ หัวหน้ากลุ่มงานทะเบียน และพฤติการณ์ เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒. คณะกรรมการจัดการความรู้ ประชุมเพื่อทำการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดองค์ความรู้

๓. คณะกรรมการฯ จัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ โดยองค์ความรู้ที่กำหนด ประกอบด้วย ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านนโยบาย หนังสือเวียน ข้อสั่งการ มติต่างๆ ด้านกระบวนการดำเนินการทางวินัยและความรู้ และประสบการณ์จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

๔. คณะกรรมการฯ กำหนดขั้นตอนและผู้รับผิดชอบ โดยมอบหมายให้กลุ่มงานวินัย ๕ กลุ่มงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ในแหล่งต่างๆ รวบรวมความรู้ ถ่ายทอดความรู้ สอบถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำหนดรูปแบบจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลความรู้ เพื่อให้บุคลากรในฝ่ายวินัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการ ฯ ดังนี้

- กลุ่มงานวินัย ๑ ประกอบด้วย นิติกร ๔ คน และนักทรัพยากรบุคคล ๒ คน รับผิดชอบดำเนินการในวันจันทร์ สัปดาห์ที่ ๑ ของเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๙ ช่วงเวลาตั้งแต่ ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๓๐ คน

- กลุ่มงานวินัย ๒ ประกอบด้วย นิติกร ๔ คน และนักทรัพยากรบุคคล ๒ คน รับผิดชอบดำเนินการในวันจันทร์ สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๙ ช่วงเวลาตั้งแต่ ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๓๐ คน

- กลุ่มงานวินัย ๓ ประกอบด้วย นิติกร ๕ คน รับผิดชอบดำเนินการในวันจันทร์ สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๙ ช่วงเวลาตั้งแต่ ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๓๐ คน

- กลุ่มงานวินัย ๔ ประกอบด้วย นิติกร ๑ คน และนักทรัพยากรบุคคล ๔ คน รับผิดชอบดำเนินการในวันจันทร์ สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๙ ช่วงเวลาตั้งแต่ ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๓๐ คน

- กลุ่มงานวินัย ๕ ประกอบด้วย นิติกร ๔ คน และนักทรัพยากรบุคคล ๑ คน รับผิดชอบดำเนินการในวันจันทร์ สัปดาห์ที่ ๑ ของเดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ช่วงเวลาตั้งแต่ ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๓๐ คน

๕. คณะกรรมการ...

๕. คณะกรรมการฯ รวบรวมและประเมินผลการจัดกิจกรรม และประมวลองค์ความรู้ เพื่อดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของกลุ่มเขตต่อไป

๖. คณะกรรมการฯ ประสานกลุ่มเขต เพื่อจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมอบหมายนิติกร กลุ่มงานละ ๑ คน เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่รวบรวมไว้ในฐานข้อมูลของฝ่ายวินัยให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยกลุ่มเขต มีการสอบถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการกลุ่มเขตละ ๑ ครั้ง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๕๐ คน

๗. คณะกรรมการฯ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม และรวบรวมองค์ความรู้เพื่อจัดเก็บในฐานข้อมูล รวมทั้งรายงานผลการดำเนินการ พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงที่เป็นประโยชน์

๘. กลุ่มงานทะเบียนและพฤติการณ์ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคล ๒ คน และเจ้าพนักงานธุรการ ๔ คน เก็บรวบรวมองค์ความรู้ไว้ในฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่ต่อไป

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมการบริหารจัดการความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	พ.ค. ๕๙	มิ.ย. ๕๙	ก.ค. ๕๙	ส.ค. ๕๙	ก.ย.๕๙
ขั้นที่ ๑ จัดทำโครงการเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติ	←				
ขั้นที่ ๒ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ	↔				
ขั้นที่ ๓ คณะกรรมการฯ ประชุม กำหนดองค์ความรู้และผู้รับผิดชอบ		↔			
ขั้นที่ ๔ คณะกรรมการฯ ประสานจัดเตรียมงาน โดยมอบหมายกลุ่มงานวินัย ๑ - ๕ รับผิดชอบในการสำรวจ รวบรวม ถ่ายทอดความรู้ จัดให้มีการสอบถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์		↔			

ขั้นตอน...

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	พ.ค. ๕๙	มิ.ย. ๕๙	ก.ค. ๕๙	ส.ค. ๕๙	ก.ย.๕๙
<p>ขั้นที่ ๕ จัดกิจกรรมการจัดการความรู้โดยกลุ่มงานที่รับผิดชอบถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการสำรวจ รวบรวม สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง / ๑ กลุ่มงาน ดังนี้</p> <p>๑) องค์กรความรู้ด้านกฎหมาย</p> <p>๒) องค์กรความรู้ด้านนโยบาย หนังสือเวียน ข้อสั่งการ มติต่าง ๆ</p> <p>๓) องค์กรความรู้เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการทางวินัย</p> <p>๔) องค์กรความรู้ที่ได้จากการผ่านการอบรม (ถ้ามี)</p>			←→		
<p>ขั้นที่ ๖ คณะกรรมการฯ ประเมินผลการจัดกิจกรรม และรวบรวมองค์ความรู้เพื่อจัดกิจกรรมกลุ่มเขต</p>				←→	
<p>ขั้นที่ ๗ คณะกรรมการฯ ประสานกลุ่มเขต ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของกลุ่มเขต เข้าร่วมกิจกรรม มอบหมายนิติกรกลุ่มงานวินัย กลุ่มงานละ ๑ คน รวม ๕ คน เพื่อถ่ายทอดความรู้ จัดให้มีการสอบถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์</p>					←→
<p>ขั้นที่ ๘ คณะกรรมการฯ ประเมินผลการจัดกิจกรรม รวบรวมองค์ความรู้ เพื่อนำเข้าระบบฐานข้อมูล และรายงานผลการจัดกิจกรรม</p>					←→

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	พ.ค. ๕๙	มิ.ย. ๕๙	ก.ค. ๕๙	ส.ค. ๕๙	ก.ย.๕๙
<p>ขั้นที่ ๙ กลุ่มงานทะเบียนและพฤติการณ์ ประกอบด้วยนักทรัพยากรบุคคล และเจ้าพนักงานธุรการ ตามที่ได้รับมอบหมาย จัดทำเก็บในฐานข้อมูลองค์ความรู้ เพื่อเป็นศูนย์กลางความรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ต่อไป</p>					↔

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๙ – เดือนกันยายน ๒๕๕๙

๘. งบประมาณ

การจัดกิจกรรมไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือ
<p><u>เป้าหมาย</u> (Output)</p> <p>๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐ คน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร</p>	<p>๑. สำนวจความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย ฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่</p>

เป้าหมาย...

เป้าหมาย วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือ
<p>รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นระบบ ทุกคนในฝ่ายวินัยสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้</p> <p>๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของกลุ่มเขต จำนวน ๕๐ คน เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถเข้าถึงความรู้และรวบรวมความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้</p> <p><u>วัตถุประสงค์ (Outcome)</u></p> <p>๑. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย หนังสือเวียน ข้อสั่งการ มติต่างๆ และกระบวนการดำเนินการทางวินัย</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการทำงานร่วมกัน</p> <p>๓. เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามขั้นตอน</p>	<p>สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง จำนวน ๕ สัปดาห์</p> <p>๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย กลุ่มเขตละอย่างน้อย ๑ ครั้ง</p> <p>๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบาย หนังสือเวียน ข้อสั่งการ มติต่างๆ และกระบวนการดำเนินการทางวินัยเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยที่เข้าร่วมกิจกรรม สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน</p> <p>๓. จำนวนทางวินัยมีการดำเนินการได้ถูกต้องตามขั้นตอนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐</p>	<p>สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร และกลุ่มเขตด้วยการทอดแบบสอบถามหลังจัดกิจกรรมเสร็จสิ้น</p> <p>๑. มีการทำแบบทดสอบลักษณะ pre-test และ post-test ในแต่ละครั้ง</p> <p>๒. การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>๓. มีการทำแบบทดสอบลักษณะ pre-test และ post-test ในแต่ละครั้ง</p>

เป้าหมาย วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการ/เครื่องมือ
๔. เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ต่อไป	๔. มีเอกสารที่ได้จากการแสวงหาความรู้ อย่างน้อย ๑ ฉบับ	๔ จัดเก็บความรู้ในระบบฐานข้อมูลและจัดเก็บในรูปแบบของเอกสาร

๑๐. ข้อเสนอแนะ

ผู้จัดทำรายงานเห็นว่า ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยในฝ่ายวินัย และในกลุ่มเขตอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่าย และมีศูนย์กลางการเรียนรู้ มีการติดตามประเมินผลผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยว่ามีการปฏิบัติงานถูกต้องตามกระบวนการมากขึ้น ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาตน พัฒนางานให้มีความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๕)