

บทสรุปผู้บริหาร

จากแนวทางการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี กรุงเทพมหานครกำหนดให้ทุกหน่วยงานเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมร้อยละ ๙๐ ณ สิ้นเดือนกันยายน ซึ่งที่ผ่านมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ สำนักงานเขตวัฒนาเบิกจ่ายในภาพรวมเป็นไปตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครกำหนด ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ได้รับงบประมาณ ๒๙๔,๘๘๑,๐๐๐.- บาท เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๙๓.๘๙ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ได้รับงบประมาณ ๒๙๔,๗๐๒,๕๐๐.- บาท เบิกจ่ายได้ ๙๔.๐๖ ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ได้รับงบประมาณ ๓๐๔,๗๘๔,๖๐๐.- บาท เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๙๑.๓๓ แต่การเบิกจ่ายแต่ละไตรมาสไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครกำหนด และมีแนวโน้มการเบิกจ่ายเริ่มลดลงในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ และปีงบประมาณ ๒๕๕๗ หากไม่ป้องกันหรือแก้ไขแล้วอาจส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณในปีต่อไป

ฝ่ายการคลังในฐานะที่รับผิดชอบด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุของสำนักงานเขต จึงต้องกำกับดูแล เร่งรัด ติดตามการเบิกจ่ายและได้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรด้านการคลังสำนักงานเขตวัฒนาและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน และพัสดุ

๒. สำนักงานเขตวัฒนาสามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. ระยะเวลาการตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน จากเดิม ๘ วัน ลดลงเหลือ ๕ วัน

หากสำนักงานเขตวัฒนาสามารถดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวมได้ตามเป้าหมายที่กำหนด จะส่งผลให้สำนักงานเขตวัฒนาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ขณะเดียวกันยังส่งผลกระทบกระตุ้นเศรษฐกิจ และเป็นการกระจายรายได้ จึงได้ศึกษาและวิเคราะห์โดยวิธี SWOT Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อนำจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) มาแก้ไข วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อประเมินโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อต้องการทราบปัญหาที่แท้จริง ที่ทำให้การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามกำหนด ซึ่งปัญหาที่แท้จริง คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตวัฒนาที่ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จึงทำให้เกิดข้อผิดพลาดและการจัดซื้อจัดจ้างต้องล่าช้าออกไปทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงจัดทำแผนปฏิบัติงานดังนี้

๑. ใช้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนา เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสารสนเทศ โดยการสร้างเครือข่ายข้อมูลและให้บริการด้านการคลัง โดยจัดทำโครงการจัดทำฐานข้อมูลและให้บริการด้านการคลัง ดำเนินการจัดทำเว็บไซต์ของฝ่ายการคลัง รับผิดชอบต่อ Facebook พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบฎีกาของฝ่ายการคลังออกให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับข้อเสนอแนะ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อไปสู่เป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่กำหนด และลดระยะเวลาตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน ในอนาคตเห็นควรคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานด้วยว่า งบประมาณที่ใช้จ่ายไปคุ้มค่า คำนึงประโยชน์กับการลงทุนหรือไม่ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การบริหารการเงินการคลัง ของกรุงเทพมหานคร จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นในอนาคตการเบิกจ่ายงบประมาณจะต้องถูกต้องรวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด ลดการสูญเสียเวลาในขั้นตอนต่างๆ มุ่งเน้นบริการให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจสูงสุด เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิตและความภูมิใจเพื่อพัฒนากรุงเทพมหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

ชื่อโครงการ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบ

ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตวัฒนา

ปีงบประมาณ

๒๕๕๘

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตวัฒนาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะที่อยู่ในอำนาจเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการบริการประชาชน ตลอดจนดูแลชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย มีสุขภาพ อนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างถ้วนหน้า ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีในการบริหารงาน ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมี แผนระยะยาวคือแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๑๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๓) เป็นกรอบใหญ่ในการพัฒนากรุงเทพมหานคร โดยแบ่งช่วงของการนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติเป็น ๓ ระยะ ระยะละ ๔ ปี คือ ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕ ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ และระยะที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓ ปัจจุบันอยู่ในช่วงระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ซึ่งผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบายด้านการคลัง ประเด็นยุทธศาสตร์บริหารจัดการการเงินการคลังของกรุงเทพมหานครในภาพรวม ด้านการบริหารการจัดเก็บรายได้ การงบประมาณของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์หลักบริหารงบประมาณเชิงรุกด้วยการเร่งรัดการก่อหนี้ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายกำหนด เพื่อกระจายเม็ดเงินลงสู่เศรษฐกิจโดยรวมของกรุงเทพมหานคร บริหารงบประมาณรายจ่ายของกรุงเทพมหานครอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ด้วยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้หน่วยงานนำแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติจริง กรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี กรุงเทพมหานครกำหนดให้ทุกหน่วยงานเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป้าหมายกำหนดไว้ ร้อยละ ๙๐ ณ สิ้นเดือนกันยายนโดยเป้าหมาย ณ สิ้นไตรมาสที่ ๑ ร้อยละ ๒๐ สิ้นไตรมาสที่ ๒ ร้อยละ ๔๐ สิ้นไตรมาสที่ ๓ ร้อยละ ๖๐ และสิ้นไตรมาสที่ ๔ ร้อยละ ๙๐

ตารางแสดงผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ปีงบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.-ธ.ค.(ร้อยละ)	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค.-มี.ค.(ร้อยละ)	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย.-มิ.ย.(ร้อยละ)	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค.-ก.ย.(ร้อยละ)
กำหนดเป้าหมาย	๒๐	๔๐	๖๐	๙๐
๒๕๕๔	๑๖.๓๘	๓๔.๗๗	๖๘.๐๑	๙๓.๘๙
๒๕๕๕	๑๗.๖๘	๓๖.๑๐	๖๓.๙๖	๙๔.๐๖
๒๕๕๖	๑๗.๕๙	๓๔.๘๐	๕๔.๖๐	๙๑.๓๓
๒๕๕๗	๑๕.๘๑	๓๓.๔๓	-	-

จากตารางแสดงผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของสำนักงานเขตวัฒนา ๓ ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๕๖ การเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่ละไตรมาส ไม่เป็นไปตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด แต่การเบิกจ่ายในภาพรวมเป็นไปตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครกำหนด โดยได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ จำนวนเงิน ๒๙๔,๘๙๑,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๙๓.๘๙ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ได้รับเป็นเงิน ๒๙๔,๗๐๒,๕๐๐ บาท เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๙๔.๐๖ งบประมาณ ๒๕๕๖ ได้รับเป็นเงิน ๓๐๔,๘๗๔,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๙๑.๓๓ มีการขอเงินงบประมาณไว้เบิกจ่ายในปีถัดไปของทุกปีเป็นจำนวนมาก และปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ได้รับเป็นเงิน ๓๓๐,๑๔๗,๑๐๐ บาท ณ สิ้นไตรมาสที่ ๑ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๑๕.๘๑ และไตรมาสที่ ๒ เบิกจ่ายได้ร้อยละ ๓๓.๔๓ ต่ำกว่าเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ร้อยละ ๒๐ และ ๔๐ ตามลำดับ จากลักษณะการเบิกจ่ายงบประมาณแต่ละไตรมาสที่ไม่สอดคล้องและไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครกำหนดดังกล่าว ทำให้มีภาระงานที่สะสมเพิ่มขึ้นและจำเป็นต้องเร่งรัดการวางฎีกาเบิกจ่ายเงินในช่วงไตรมาสที่ ๔ ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายนเพื่อให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำเอกสารและการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ซึ่งสาเหตุของปัญหาส่วนใหญ่เกิดจาก

๑. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ย้ายหรือเกษียณอายุราชการ และผู้ที่มาดำรงตำแหน่งแทนไม่มีประสบการณ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง

๒. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทางด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่เข้าใจความสำคัญ ขาดความตระหนักและสนใจศึกษาระเบียบ ข้อบัญญัติ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การทำงานอาศัยลอกเลียนแบบจากของเดิม

๓. ปัญหาด้านการเปลี่ยนระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ และออกหลักเกณฑ์ต่างๆ โดยคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับการพัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP : Electronic Government Procurement) โดยกรมบัญชีกลาง ถือเป็นแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบใหม่ ที่ทุกหน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการ รวมถึงกรุงเทพมหานครที่ต้องดำเนินการลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ควบคู่ไปกับการลงระบบใน MIS ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักการคลังได้เชิญวิทยากรจากกรมบัญชีกลางมาให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ๑๙ สำนัก ๕๐ สำนักงานเขต หลังจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ได้ลงมือปฏิบัติจริงไม่สามารถดำเนินการได้ในช่วงระยะเวลาแรก เป็นผลให้การจัดส่งฎีกาเกิดความล่าช้า

๔. ปริมาณงานการเบิกจ่ายงบประมาณเพิ่มขึ้นส่งผลต่อเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเป็นเอกสารทางวิชาการจำนวนมาก มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นต้องใช้เวลาในการตรวจสอบ หากพบข้อผิดพลาดต้องส่งคืนเจ้าของงบประมาณแก้ไข บางครั้งแก้ไขแล้วยังเกิดข้อผิดพลาดซ้ำ ทำให้การตรวจอนุมัติฎีกาเบิกจ่ายเงินล่าช้า

๕. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ และวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง มีจำนวนมากไม่ได้จัดเก็บไว้เป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบ บางเรื่องมีการสั่งการไว้นานแล้ว แต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบ

๖. การเปลี่ยนแปลงรายละเอียดงบประมาณ ต้องคอยขั้นตอนการอนุมัติเปลี่ยนแปลงรายละเอียดจากสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ทำให้ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างล่าช้าออกไป

๗. เจ้าหน้าที่ไม่เร่งดำเนินการจัดหาตั้งแต่ข้อบัญญัติงบประมาณประกาศใช้

๘. สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานครอนุมัติเงินประจำงวดรายการค่าใช้จ่ายยืม เงินสะสมซ้ำ ต้องรอให้รายรับเข้าเป้าก่อน

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่าหากปัญหาต่างๆ ยังคงอยู่และจะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ถ้าไม่ได้รับการปรับปรุงและแก้ไข สำนักงานเขตวัฒนาจะเกิดความเสี่ยงในการเบิกจ่ายงบประมาณได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และอาจส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการคือ บริษัท/ห้าง/ร้าน ซึ่งเป็นคู่สัญญาจะได้รับเงินล่าช้าเป็นผลให้บริษัท/ห้าง/ร้าน ร้องเรียนได้ ผู้ศึกษาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเวลาที่เหมาะสมแล้วที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเพื่อป้องกันและลดปัญหาให้ลดน้อยลง หรือหมดไป โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคลัง สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน การคลัง และการพัสดุ ปรับปรุงโครงสร้างด้านการคลังและกระบวนการทำงาน รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูล และการบริการข้อมูลข่าวสารด้านการคลัง ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดด้านการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ-รายจ่ายประจำปีตามที่สำนักงานเขตวัฒนากำหนดภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ และสามารถลดระยะเวลาการตรวจสอบฎีกาได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

การนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา

๑. แนวคิดการบริหารจัดการของ Balance Scorecards (ทศพร ศิริสัมพันธ์, ๒๕๕๓: ๑๕๖) กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน เน้นการแปลงยุทธศาสตร์เป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรมีผลกระทบต่อเนื่อง และยั่งยืน ดังนั้นหลักการ Balance Scorecards ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวางระบบการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ ถึงขั้นผลสัมฤทธิ์สุดท้าย และใช้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงยุทธ์ โดยวิธี SWOT Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อนำจุดแข็ง (Strengths) มาใช้ประโยชน์ และหาจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อนำมาแก้ไข

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) และวิเคราะห์ SWOT นี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ และแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนา บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารเขตให้ความสนใจ มีการติดตามผลการดำเนินงาน และเบิกจ่ายงบประมาณทุกสัปดาห์
๒. มีการจัดทำแผนการดำเนินงานของงาน/ โครงการ
๓. เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งาน และมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน
๔. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการคลังสามารถถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ และโรงเรียนในสังกัด

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ผู้บริหารสำนักงานเขตวัฒนา ให้น้ำหนักความสำคัญด้านการเงินการคลังน้อย เนื่องจากเป็นงานสนับสนุน
๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินบางฝ่าย และโรงเรียนในสังกัดไม่ใช่เจ้าหน้าที่การเงินโดยตรง
๓. เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการขาดความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้าง
๔. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบฎีกาของฝ่ายการคลัง ทักท้วง เอกสารประกอบการจัดซื้อจัดจ้าง หรือ เอกสารเงื่อนไขตามสัญญาโดยใช้วิธีประสานส่งกลับให้เจ้าของเรื่องแก้ไขโดยตรง การรับเอกสารไปแก้ไข ไม่มีกำหนดเวลาส่งคืน
๕. ผู้ปฏิบัติงานของทุกฝ่าย และทุกโรงเรียนในสังกัดมีปริมาณงานรับผิดชอบจำนวนมาก ทั้งงานประจำและงานนโยบาย ทำให้การเบิกจ่ายเงินล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง ไม่เป็นไปตามแผน
๖. ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องการงบประมาณ การเงินและการพัสดุ มีเวียนให้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ไม่ได้ติดตามข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน จึงยังควรปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยปฏิบัติ

๗. สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครมีกฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติและมีขั้นตอนการเสนอเรื่องให้ผู้มีอำนาจลงนาม ทำให้การอนุมัติเงินประจำงวด การอนุมัติเปลี่ยนแปลงรายละเอียดงบประมาณ ต้องใช้เวลา

โอกาส (Opportunities)

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในวัยค่านิยมของคนยุค Generation Y ซึ่งเป็นคนที่มีความสามารถ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ปัจจุบันมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้สังคมเป็นสังคมที่มีการสื่อสารไร้พรมแดน เป็นยุค Social Media จึงเปิดโอกาสให้สามารถหากกลุ่มพันธมิตร / เครือข่ายใหม่ / ความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้งานสำเร็จขึ้น
๓. ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมีนโยบายเร่งรัดการเบิกจ่าย และไม่อนุมัติให้ขยายเวลาเบิกจ่ายเงินรายการกันเงินเหลือปี ต่อไปอีก

อุปสรรค (Threats)

๑. ค่านิยมของคนยุค Generation Y มีความอดทนน้อย การทำงานไม่ให้ความสำคัญและสนใจในเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงาน
๒. งานมีข้อจำกัดต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายหลายขั้นตอน เช่นการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การบันทึกงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP : Electronic Government Procurement)
๓. สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การจัดเก็บรายได้ของกรุงเทพมหานครบางครั้งมีรายรับ ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทำให้ต้องชะลอการอนุมัติเงินประจำงวด

๔. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) มาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และตรวจสอบฎีกา ของสำนักงานเขตวัฒนา ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรนี้ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณโสธิรัตน์ (การพัฒนาองค์กร : ๒๕๔๗) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการใ้ความพยายามในการบริหารจัดการเพื่อเป้าหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนการใช้การฝึกอบรม การใช้เทคนิคด้านพฤติกรรมศาสตร์ นำมาปรับปรุงองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การปรับปรุงความสัมพันธ์ภายในองค์กร และเพิ่มสมรรถภาพขององค์กร ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ระบบการทำงาน และเทคโนโลยีที่นำมาใช้จึงควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ

ฎีกา ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงบประมาณ การเงินและการพัสดุ ข้อบัญญัติ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการคลังอย่างถ่องแท้

แนวทาง/ข้อเสนอในการแก้ปัญหา

๑. พิจารณาปัจจัยรอบตัวที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา (G - SPOTT) ดังนี้

G = Geography บุคลากรฝ่ายการคลังสำนักงานเขตวัฒนาอยู่ในค่านิยมของคนยุค Generation Y มีความพร้อมและเหมาะสมในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ได้ดี และสำนักงานเขตตั้งอยู่ในใจกลางเมือง มีสถานที่ที่เหมาะสม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Internet และการเชื่อมต่อโปรแกรมต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

S = Situation สภาพแวดล้อมและปัญหาต่างๆ ของกรุงเทพมหานครที่เป็นที่สนใจ โดยเฉพาะด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับปัญหาความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณ รวมถึงการติดตามผลการดำเนินการเบิกจ่ายเริ่มไม่ได้ตามเกณฑ์และตัวชี้วัดที่สำนักงานเขตกำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและปรับปรุงกระบวนการด้านการคลังจึงมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุด

P = People ผู้บริหารทุกระดับ ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง และผู้รับบริการทุกกลุ่ม มีความต้องการและมีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพด้านการคลัง

O = Opposite Party ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขต ๕๐ เขต และสำนักต่างๆ ของกรุงเทพมหานคร

T = Technology นำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักยุทธศาสตร์ และประเมินผลมาใช้ (MIS ๒) นำโปรแกรมที่เอื้อและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรด้านการคลัง

T = Timing ช่วงเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีความเหมาะสม เพื่อป้องกันและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และลดปัญหาการร้องเรียนต่างๆ ซึ่งอาจเกิดผลเสียหายต่อราชการ รวมถึงสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และผู้ให้บริการเพิ่มขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ โดยวิธี SWOT Analysis รวมทั้งการนำกรอบแนวคิดเรื่องการพัฒนาองค์กร (Organization Development) พร้อมการพิจารณาปัจจัยรอบตัวที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา (G - SPOTT) มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยให้ความสำคัญต่อความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานเขตวัฒนากำหนด และลดระยะเวลาในการตรวจสอบฎีกา ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอดังนี้

๑. จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำ โดยกำหนดระยะเวลา ที่จะต้องดำเนินการในขั้นตอนของการจัดหาพัสดุ จนถึงการเบิกจ่ายเงินแล้วเสร็จ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงาน ของทุกฝ่าย ให้เป็นไปตามแผน

๒. จัดให้มีการประชุมบุคลากรในสำนักงานเขตเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการเบิกจ่ายเงิน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และให้ทุกคนรับผิดชอบในขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนเอง

๓. จัดให้มีมรุมรวบรวมกฎหมายข้อบัญญัติระเบียบ หนังสือสั่งการต่างๆ ของฝ่ายการคลัง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตได้ใช้ค้นหาความรู้

๔. จัดให้มีการประชุมซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง ของฝ่ายต่างๆ และโรงเรียนในสังกัด เพื่อทำความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และร่วมกันแก้ไข ปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

๕. จัดให้มีการประชุมติดตามการเบิกจ่ายเงินอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการติดตามมาปรับปรุง แก้ไข ในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

๖. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคการทำงานแก่เจ้าหน้าที่มาบรรจุใหม่ หรือเจ้าหน้าที่ที่ต้องมาปฏิบัติงานด้านการคลัง ซึ่งมีความรู้ความชำนาญเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน

๗. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP : Electronic Government Procurement) โดยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจแล้ว ถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการลงรายการ

๘. จัดให้มีโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการคลังของทุกฝ่าย และโรงเรียนในสังกัด อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความเป็นระบบ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนา
๒. เพื่อเพิ่มผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักงานเขตวัฒนา
๓. เพื่อลดระยะเวลาการตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงินให้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรด้านการคลัง สำนักงานเขตวัฒนาและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ
๒. สำนักงานเขตวัฒนาสามารถเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
๓. ระยะเวลาในการตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน จากเดิม ๘ วัน ลดลงเหลือ ๕ วัน

ปัจจัยต่อความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารมุ่งมั่นให้ความสนใจติดตามผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นประจำทุกสัปดาห์
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและโรงเรียนในสังกัดมีความมุ่งมั่นที่จะเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานเขตวัฒนากำหนด
๓. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบฎีกามีความละเอียดรอบคอบ มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน
๔. เจ้าหน้าที่ของฝ่ายการคลัง มีศักยภาพในการให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์
๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้
๖. ค่านิยมของคนยุค Generation Y เป็นคนที่มีความสามารถและมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๗. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณการเงินและการพัสดุได้อย่างดียิ่ง
๘. ได้รับงบประมาณดำเนินการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลังอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

ในการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานเขตวัฒนาซึ่งกำหนดเป้าหมาย การเบิกจ่ายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ระยะเวลาการตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน จากเดิม ๘ วัน ลดลงเหลือ ๕ วัน และบุคลากรด้านการคลัง สำนักงานเขตวัฒนาและผู้เกี่ยวข้องร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ ภายหลังการอบรมตามโครงการฯ จากการวิเคราะห์พบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จึงขอเสนอโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน/ กิจกรรมหลัก	ผลที่คาดหวัง	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนา	๑. จัดทำโครงการนำเรื่องเข้าที่ประชุมผู้บริหารเขต เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทางดำเนินงาน	ที่ประชุมผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบและสนับสนุน	๒๗,๒๐๐	ฝ่ายการคลัง	ธ.ค. ๒๕๕๗
	๒. เสนอขออนุมัติโครงการ	ผู้อำนวยการเขตอนุมัติ	-	ฝ่ายการคลัง	ธ.ค. ๒๕๕๗
	๓. ขออนุมัติจัดสรรเงินงบประมาณ	สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานครอนุมัติ	-	ฝ่ายการคลัง	ธ.ค. ๒๕๕๗
	๔. ประสานวิทยากร	ได้รับความร่วมมือจากวิทยากร	-	ฝ่ายการคลัง	ธ.ค. ๒๕๕๗

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน/กิจกรรมหลัก	ผลที่คาดหวัง	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน
	๕. จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมการอบรม	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการเข้าร่วมการอบรม	-	ฝ่ายการคลัง	ธ.ค. ๒๕๕๗
	๖. ดำเนินการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน การจัดซื้อ/จัดจ้างทุกวิธี พร้อมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบัญญัติ ระเบียบหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติ งานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้	-	ฝ่ายการคลัง	ธ.ค. ๒๕๕๗

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน/ กิจกรรมหลัก	ผลที่คาดหวัง	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินงาน
	- ติดตามและ ประเมินผล	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ด้านการคลัง สำนักงานเขต วัฒนา และ ผู้เกี่ยวข้องมี ความรู้ ความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานด้าน งบประมาณ การเงิน และการ พัสดุ ๒. สามารถเบิก จ่ายเงิน เป็นไป ตามเป้าหมายที่ สำนักงานเขต วัฒนา กำหนด ๓. ลดระยะ เวลาการ ตรวจสอบฎีกา เบิกจ่ายเงิน จาก เดิม ๘ วัน ลดลง เหลือ ๕ วัน	-	ฝ่ายการคลัง	จ.ค.๕๗ – ก.ย.๕๘
๒. โครงการจัดทำ ฐานข้อมูลและ โครงสร้างด้านการ คลัง	๑. จัดทำและ เสนอโครงการ	ผู้อำนวยการเขต อนุมัติโครงการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายการคลัง	ม.ค. -ก.ย. ๒๕๕๘
	๒. จัดทำเว็บไซต์ ของฝ่ายการคลัง เพื่อให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร ด้านการคลัง	เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับประโยชน์ ช่วยให้การ ปฏิบัติงาน คล่องตัวขึ้น	-	ฝ่ายการคลัง	ม.ค.-ก.ย. ๒๕๕๘

งาน/กิจกรรมหลัก	รายละเอียดงาน/ กิจกรรมหลัก	ผลที่คาดหวัง	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินงาน
	๓.จัดเจ้าหน้าที่ คอยให้คำแนะนำ ปรึกษาไม่พักเที่ยง	การประสานงาน มีความรวดเร็ว ขึ้น	-	ฝ่ายการคลัง	ม.ค.-ก.ย. ๒๕๕๘
	๔.บริการตอบ ปัญหาทางE-mail และ Facebook	มีความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน	-	ฝ่ายการคลัง	ม.ค.-ก.ย. ๒๕๕๘

งบประมาณที่ต้องใช้และระยะเวลาดำเนินการ

ในการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนาจำเป็นต้องใช้
งบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารกลางวัน ค่าวิทยากร ซึ่งมี
รายละเอียด ดังนี้

๑. งบประมาณที่ต้องใช้ในการอบรม

ค่าตอบแทนวิทยากร (๔ คน x ๖๐๐ บาท/ชั่วโมง x ๓ ชั่วโมง) เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท

ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท

(๕๐ คน x ๒๕ บาท/คน/มื้อ x ๒ มื้อ x ๒ วัน)

ค่าอาหารกลางวัน (๕๐ คน x ๑๐๐ บาท/คน x ๒ วัน) เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท

ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการจัดอบรม เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น

๒๗,๒๐๐ บาท

๒. ระยะเวลาดำเนินการ เดือนธันวาคม ๒๕๕๗ ถึง กันยายน ๒๕๕๘

แนวทางในการบริหารความเสี่ยง

การดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมใดๆ ย่อมมีปัญหาและอุปสรรค ที่คาดไม่ถึงทำให้โครงการหรือกิจกรรมนั้นไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโครงการ ดังนี้

ปัญหา	ความเสี่ยงที่สำคัญจะเกิดขึ้น	การป้องกัน/แนวทางแก้ไข
ปัจจัยภายใน	๑. ผู้บริหารสำนักงานเขตให้ความสำคัญด้านการเงินการคลังน้อย เนื่องจากเป็นงานสนับสนุน จะเน้นเรื่องของการบริหารงบประมาณมากกว่า ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมือ	๑. นำเข้าที่ประชุมผู้บริหารเขตเพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ โดยส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือ ในการดำเนินการให้สำเร็จ ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการที่จะดำเนินการให้ทุกส่วนราชการภายในสำนักงานเขตวัฒนา เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการเบิกจ่ายงบประมาณและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
ปัจจัยภายนอก	๑. ไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อดำเนินการตามโครงการ	๑. ปรับงบประมาณโครงการโดยขอรับการสนับสนุนจากผู้บริหารและประสานขอความอนุเคราะห์จากวิทยากรภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกรุงเทพมหานคร ๒. ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณไปก่อน ได้แก่การจัดประชุมเจ้าหน้าที่ธุรการและการเงินเพื่อกำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักงานเขตวัฒนา โดยหาแนวทางร่วมกันว่าจะทำอย่างไรให้สำเร็จตามเป้าหมาย และแลกเปลี่ยนความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อขัดข้องต่างๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรด้านการคลัง สำนักงานเขตวัฒนาและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ
๒. สำนักงานเขตวัฒนาสามารถเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
๓. ระยะเวลาในการตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน จากเดิม ๘ วัน ลดลงเหลือ ๕ วัน

วิธีการประเมินผล

๑. ประเมินความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการคลังของบุคลากรฝ่ายการคลัง และผู้เกี่ยวข้องของสำนักงานเขตวัฒนา โดยการนำข้อมูลจากการทดสอบมาเปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม
๒. ติดตามผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามตัวชี้วัดของสำนักงานเขตวัฒนาทุกๆ ๑ เดือนอย่างต่อเนื่อง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติร้อยละ สรุปผลทุกๆ ๓ เดือน
๓. ติดตามการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยติดตามระยะเวลาการตรวจสอบฎีกาของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการคลังทุกคน บันทึกข้อมูล จำนวนวันที่ใช้ในการตรวจสอบแต่ละฎีกา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าเฉลี่ย และสรุปผลระยะเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบฎีกา ติดตามอย่างต่อเนื่องทุกๆ ๑ เดือน และนำมาเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังดำเนินโครงการฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

๑. แบบวัดความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานด้านการคลัง
๒. แบบติดตามผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกหมวดรายจ่าย
๓. แบบบันทึกข้อมูล ระยะเวลาในการดำเนินการตรวจสอบแต่ละฎีกา

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมด้านงบประมาณ การเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับความรู้ที่เหมาะสม เสริมสร้างทักษะและความชำนาญ
๒. ให้มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนกันปฏิบัติงานหรือให้ปฏิบัติงานแทนกันในฝ่ายต่างๆทุกฝ่าย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้เมื่อคนหนึ่งคนใดไม่อยู่หรือไม่มาปฏิบัติงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่องให้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการคลัง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินของฝ่ายต่างๆ และโรงเรียนในสังกัด โดยการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทุกเดือน
๔. กรุงเทพมหานครควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น ขยายวงเงินการจัดซื้อจัดจ้างระบบอิเล็กทรอนิกส์จาก ๒ ล้านบาท เป็น ๕ ล้านบาท

บรรณานุกรม

ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์ ๒๕๔๓. กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผศ. เดชะรินทร์ ๒๕๔๖ . Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ : สำนักยุทธศาสตร์ และ
ประเมินผลกรุงเทพมหานคร

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อ - สกุล	นางกรรณก วรปฏิสัมภิตา
วัน เดือน ปีเกิด	๒๔ กรกฎาคม ๒๕๐๔
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตวัฒนา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	๑๐๐๐/๒๙-๓๔ ถนนสุขุมวิท ๕๕ แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๑๐
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๒๘	ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติรับราชการ	
๒ กันยายน ๒๕๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ๓ งานส่งเสริมอาชีพ กองปกครองและทะเบียน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
๒๐ เมษายน ๒๕๓๕	นักบัญชี ๓ งานประมวลบัญชีรายรับ - รายจ่ายงบประมาณ ๑ ฝ่ายประมวลบัญชีทำการ กองบัญชี สำนักการคลัง
๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ๖ ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตวัฒนา
๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ๖ ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตราชเทวี
๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักงานเขตวัฒนา
๔ มกราคม ๒๕๕๖	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตวัฒนา

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กิตติกรรมประกาศ

สารบัญ

หลักการและเหตุผล

๑

วัตถุประสงค์

๗

เป้าหมาย

๘

ปัจจัยความสำเร็จ

๙

ขั้นตอนการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

๑๒

งบประมาณและระยะเวลาดำเนินการ

๑๒

แนวทางในการบริหารความเสี่ยง

๑๓

การประเมินผล

๑๔

ข้อเสนอแนะ

๑๕

บรรณานุกรม

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนา” เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง รุ่นที่ ๑๔ ประเด็นศึกษาที่ผู้ศึกษามาจัดทำขึ้น เนื่องจากที่ผ่านมาพบว่า สำนักงานเขตวัฒนามีผลการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครกำหนด ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดจากปัจจัยต่างๆ อาทิเช่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน ในฐานะหัวหน้าฝ่ายการคลังที่เป็นผู้รับผิดชอบด้านงบประมาณ การเงิน การคลังและพัสดุของสำนักงานเขต จึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาเหล่านี้เพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากรในองค์กรและปรับปรุงการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้ศึกษาขอขอบคุณบุคลากรต่างๆที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำรายงานส่วนบุคคล โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา นางสาวธัญลักษณ์ ครามะคำ ผู้อำนวยการสำนักการคลัง ที่ได้ให้คำแนะนำหลายด้าน ทำให้รายงานนี้มีความสมบูรณ์ชัดเจนขึ้น อีกทั้งวิทยากรทุกท่านที่ให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานรวมไปถึงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกให้คำแนะนำต่างๆที่เป็นประโยชน์ทำให้การอบรมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดขอขอบคุณเพื่อนๆ บณก. รุ่น ๑๔ ทุกท่านที่เอื้อเฟื้อข้อมูลและคำแนะนำต่างๆตลอดจนเป็นกำลังใจให้อย่างดีตลอดจนการอบรม จึงหวังว่ารายงานการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตวัฒนา สำหรับความผิดพลาดทั้งหลายผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

นางกรรณก วรปฏิสัมภิทา
หัวหน้าฝ่ายการคลัง
สำนักงานเขตวัฒนา

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนา

จัดทำโดย นางกรนก วรปฏิสัมพันธ์
ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตวัฒนา

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๔
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ด้านการคลังของสำนักงานเขตวัฒนา

จัดทำโดย นางกรรณก วรปฏิสัมพันธ์
ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
ฝ่ายการคลัง สำนักงานเขตวัฒนา

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๔
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา