

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

จัดทำโดย นางสาวสมศรี แยมประยงค์
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สังกัดฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๓
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑. ชื่อเรื่อง การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๒. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม สุขอนามัย การศึกษา ฯลฯ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนากรุงเทพมหานคร มีทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจน จึงได้มีการจัดทำแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครขึ้น โดยได้มีการดำเนินงานตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๕๑ ซึ่งได้มีการระบุแผนงานและโครงการสำคัญที่ควรดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๔ ปี รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดในระดับประเด็นยุทธศาสตร์และระดับกลยุทธ์หลัก เพื่อใช้เป็นกลไกในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทั้งในระดับผลผลิตและผลลัพธ์ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่เน้นให้ใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ กรุงเทพมหานครมีความเห็นว่า ควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากทม.ระยะยาว กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการพัฒนาระยะยาว เพื่อเป็นกรอบแนวทางหลักในการพัฒนากทม.ให้เป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน กรุงเทพมหานครจึงได้จัดทำแผนพัฒนากทม. ระยะ ๑๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๓) โดยจะแบ่งเป็นช่วงการพัฒนาเป็น ๓ ระยะๆ ละ ๔ ปี ตามวาระของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและได้จัดทำแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครในระยะแรก พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕ มารองรับ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนากทม. รวมทั้งพัฒนาตัวชี้วัดในระดับต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการแผนพัฒนากทม. ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระของแผนฯ และการผลักดันเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครนำพันธกิจที่ปรากฏในแผนฯ นี้ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับประชาชน และองค์กรภายนอก โดยมุ่งสู่เป้าหมายของการพัฒนาในแต่ละระดับที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ของแผนฯ จะเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประสานกันของ

/- ทุกหน่วยงาน...

ทุกหน่วยงาน ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การบริหารจัดการ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร จึงจะต้องมีการจัดฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบกับคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานครทุกระดับต้องให้ความสำคัญต่อการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามแผนฯ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินโครงการ/แผนงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้จัดทำรายงานเห็นว่า ลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญของ กรุงเทพมหานครในการขับเคลื่อนภารกิจของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบุคลากร ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพและขวัญกำลังใจของ บุคลากรไว้ว่า กรุงเทพมหานครได้จัดให้มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการได้เต็มศักยภาพโดยสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานของกรุงเทพมหานครดำเนินการเอง และหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก โดยมีสัดส่วน พัฒนาบุคลากรจำแนกตามประเภทที่พัฒนาได้ ซึ่งการพัฒนาส่วนใหญ่อยู่ในหมวดหมู่ของการสัมมนา เพื่อพัฒนาองค์กร และการฝึกอบรมตามสายงาน รวมทั้งได้พัฒนาการสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยได้จัดให้มีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยม สร้างสรรค์และจรรยาบรรณ การประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติราชการ ทุก ๖ เดือน การปรับปรุงกระบวนการให้รางวัล การสร้างฐานข้อมูลเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนการสร้างระบบ คัดกรองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนี้คือ ลูกจ้างของ กรุงเทพมหานครได้มีสิทธิของการถูกลงโทษทางวินัยในกรณีกระทำผิดทำนองเดียวกันเรื่อยมา โดยสถิติ ในรอบปี ๒๕๕๗ มีจำนวนลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ที่ถูกลงโทษทางวินัย ดังนี้

เดือนมกราคม - เดือนธันวาคม ๒๕๕๗

ลูกจ้างที่ถูกลงโทษทั้งหมด ๓๙๖ ราย ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ ๒๔๒ ราย
ลูกจ้างชั่วคราว ๑๕๔ ราย

ลูกจ้างประจำ

๑. ไล่ออก ๑๕๕ ราย
๒. ปลดออก ๓ ราย
๓. ลดขั้นค่าจ้าง ๗ ราย
๔. ตัดค่าจ้าง ๔๐ ราย
๕. ภาคทัณฑ์ ๒๑ ราย

/- ๖. ว่ากล่าวตักเตือน...

๖. ว่ากล่าวตักเตือน ๑๕ ราย

๗. ทำทัณฑ์บน ๑ ราย

ลูกจ้างชั่วคราว

๑. ไล่ออก ๑๕๐ ราย

๒. ตัดค่าจ้าง ๒ ราย

๓. ภาคทัณฑ์ ๑ ราย

๔. ว่ากล่าวตักเตือน ๑ ราย

จากสถิติดังกล่าวข้างต้น ผู้จัดทำรายงานในฐานะผู้พิจารณาสำนวนเพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงปลัดกรุงเทพมหานคร ได้พบว่า ลูกจ้างของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าการกระทำหรือพฤติกรรมแห่งการกระทำใดเป็นการกระทำผิดวินัย อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครต้องถูกดำเนินการทางวินัย และถูกลงโทษตามพฤติกรรมแห่งการทำความผิดและตามมาตราฐานโทษที่ได้เคยลงโทษผู้ที่กระทำความผิดในกรณีเดียวกันมาแล้ว ซึ่งลูกจ้างบางคนจะถูกลงโทษกรณีกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง เช่น การหยุดงานกรณีเจ็บป่วยแต่ไม่ได้ยื่นใบลาป่วยตามระเบียบ โดยได้รับโทษตั้งแต่ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง แต่บางคนถึงกับถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ถึงขั้นถูกลงโทษปลดออกจากราชการ หรือไล่ออกจากราชการ ทั้งที่ไม่มีเจตนาที่จะกระทำความผิดและมีได้ตั้งใจที่จะกระทำความผิดเพียงแต่ได้กระทำไปโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เช่น กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร สาเหตุเป็นเพราะว่าลูกจ้างกรุงเทพมหานครไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้จัดทำรายงานได้ตระหนักถึงความสำคัญในปัญหาดังกล่าว จึงได้จัดทำข้อเสนอเรื่อง การให้ความรู้ด้านวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ลูกจ้างของกรุงเทพมหานครได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการให้ความรู้ด้านวินัยไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และระมัดระวังการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่กระทำการใดโดยประมาทเลินเล่อ เมื่อลูกจ้างของกรุงเทพมหานครได้ทราบว่าการกระทำหรือพฤติกรรมแห่งการกระทำใดเป็นการกระทำผิดวินัย ลูกจ้างกรุงเทพมหานครนั้นๆ ก็จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรุงเทพมหานคร และเป็นการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๕

/- ๓. วัตถุประสงค์...

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ลูกจ้างกรุงเทพมหานครได้ทราบถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และทราบถึงการกระทำหรือพฤติกรรมของการกระทำความผิดอันจะส่งผลให้ต้องถูกลงโทษทางวินัย

๓.๒ เพื่อลดสำนวนการรายงานการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

๔. เป้าหมาย

ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จัดกิจกรรมโดยการออกไปให้ความรู้ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบด้านวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ตามกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

๕.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘

๕.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร

กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔

๕.๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕.๔ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

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

๕.๖ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา

๕.๗ หนังสือเวียนเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการดำเนินการทางวินัย

๕.๘ วิเคราะห์สภาพปัญหาภายในและภายนอก เพื่อนำมาสู่กระบวนการให้ความรู้แก่ลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร โดยการนำเทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพหรือการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ตามทฤษฎี SWOT Analysis ของ อัลเบิร์ต ฮัมฟรี (Albert Humphrey) อันเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรหรือโครงการซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร



คำว่า "สวอต" หรือ "SWOT" นั้นมาจากตัวย่อภาษาอังกฤษ ๔ ตัว ได้แก่

S มาจากคำว่า “Strengths” หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล จุดแข็งด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งต่างๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้กับองค์กร

W มาจากคำว่า “Weaknesses” หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

O มาจากคำว่า “Opportunities” หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจากคำว่า “Threats” หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้

ผู้จัดทำรายงานได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ลูกจ้างของกรุงเทพมหานครมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามทฤษฎี SWOT ของ อัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) ซึ่งจำเป็นต้องจัดทำโครงการให้ความรู้ด้านวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานครดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- กรุงเทพมหานครมีกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยอย่างชัดเจน

/- จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ลูกจ้างขาดความรู้ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ลูกจ้างขาดการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ
- ลูกจ้างกระทำผิดวินัยโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์
- ลูกจ้างมีความเชื่อในเรื่องการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง
- ลูกจ้างกระทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยไม่รู้ว่าเป็นการสั่งที่ถูกต้องหรือไม่
- ลูกจ้างไม่รู้ว่าเมื่อถูกลงโทษทางวินัยแล้วจะมีวิธีการต่อสู้ได้อย่างไร โดยวิธีใด

โอกาส (Opportunities)

- การได้รับความรู้จากการอบรมทำให้การกระทำผิดวินัยของลูกจ้างลดลง
- ลูกจ้างรู้วิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

อุปสรรค (Threats)

- เวลาของผู้เข้ารับการอบรมไม่ตรงกัน

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของฝ่ายวินัย กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จัดกิจกรรมโดยการออกไปให้ความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม

ชื่อกิจกรรม กิจกรรมให้ความรู้ด้านวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	พ.ค. ๕๘	มิ.ย. ๕๘	ก.ค. ๕๘	ส.ค. ๕๘	ก.ย. ๕๘
ขั้นที่ ๑ จัดทำโครงการเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติ	↔				
ขั้นที่ ๒ ประสานงานเรื่องสถานที่	↔	↔			
ขั้นที่ ๓ จัดทำหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงาน		↔			
ขั้นที่ ๔ ออกให้ความรู้แก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ กลุ่มเขต ๆ ละ ๒ วัน ดังนี้ ๑) ความรู้ด้านกฎหมายทั่วไป ๒) ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๓) ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานโทษและแนวทางการลงโทษ			↔	↔	↔
ขั้นที่ ๕ สรุปและประเมินผลกิจกรรม					↔

/- ๗. ระยะเวลา...

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘ – กันยายน ๒๕๕๘

๘. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๘.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

(๑) จัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานครกลุ่มเขต
ละ ๑ ครั้ง

(๒) ลูกจ้างกรุงเทพมหานครมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ
ด้านวินัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๓) สำนวนการรายงานการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร
ลดลงร้อยละ ๖๐

๘.๒ วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

(๑) สำนวนความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งที่ออกไปให้ความรู้

(๒) มีการทำแบบทดสอบลักษณะ Pre-Test และ Post-Test ในแต่ละครั้ง

๙. ข้อเสนอแนะ

ผู้จัดทำรายงานเห็นว่า ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัยแก่ลูกจ้างกรุงเทพมหานครทุกปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการกระทำผิดของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับควรมีการตรวจสอบพฤติกรรมของลูกจ้างแต่ละรายและควรมีการประชุมติดตามงานทุกเดือน เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดของลูกจ้างไปในคราวเดียวกันหรือควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ปรึกษาหารือในกรณีที่มีปัญหาในเรื่องต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับกรุงเทพมหานครต่อไป