

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านบัญชี

จัดทำโดย นางสาวจิราวรรณ ชูวาธิวัฒน์

ตำแหน่ง นักบัญชีชำนาญการ

สังกัด กองบัญชี สำนักงานการคลัง

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๒๔

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study)

๑. เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านบัญชี

๒. หลักการและเหตุผล

ตามแผนและนโยบายของกรุงเทพมหานครที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา กรุงเทพมหานครระยะยาวและจัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี (พ.ศ.๒๕๕๒ – ๒๕๖๓) โดยแบ่งช่วงระยะเวลาเป็น ๓ ระยะ ระยะละ ๔ ปี ตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกรุงเทพมหานครอยู่ในช่วงการดำเนินงานตามแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) ได้กำหนดนโยบายด้านการคลังในยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างบุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนากรุงเทพมหานครให้น่าอยู่ ยั่งยืน กลยุทธ์หลักที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

หลักการและนโยบายบัญชีของกรุงเทพมหานคร ที่กำหนดขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการบริหารการคลังตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง (Accrual Basis) และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ นโยบายการบัญชีภาครัฐ กำหนดให้หน่วยงานและส่วนกลางบันทึกการรับรู้รายได้ – ค่าใช้จ่ายระหว่างหน่วยงาน ดังนั้นกองบัญชี สำนักการคลัง ในฐานะส่วนกลางจึงมีหน้าที่บันทึกบัญชีย่อยประมวลผลข้อมูลเอกสารทางการบัญชีด้านรายได้ – ค่าใช้จ่ายระหว่างหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดทำรายงานรายได้ระหว่างหน่วยงาน ค่าใช้จ่ายระหว่างหน่วยงาน และค่าใช้จ่ายระหว่างหน่วยงาน –งบกลางในระบบบัญชีส่วนกลาง ซึ่งบันทึกรายการในฐานะเป็นผู้จ่ายคลังกรุงเทพมหานคร โดยบันทึกรายการในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร นำไปจัดทำรายงานทางการเงินในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร(Consolidated Financial Statements) อันประกอบด้วยงบแสดงฐานะการเงิน งบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงิน งบกระแสเงินสดของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๖๙ หน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำรายงานทางการเงินที่ได้ไปใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด ข้อมูลทางบัญชีที่ดีและมีประโยชน์จึงต้องทันต่อเวลา ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความถูกต้องเชื่อถือได้

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กรุงเทพมหานครได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตามโครงการจัดระบบข้อมูลและรายงานระบบคอมพิวเตอร์ (ระบบ MIS๒) มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการคลังและบัญชี ซึ่งระบบดังกล่าวได้ปรับปรุงและพัฒนาหลักการและวิธีการบัญชีตามเกณฑ์คงค้างให้สอดคล้องกับระบบการเงินและระบบบัญชีภาครัฐบาลรวมถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในระบบต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อขับเคลื่อนระบบงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยครอบคลุมทั้ง ๖๙ หน่วยงาน แต่เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ทำให้การออกแบบระบบต่างๆ ไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะระบบงานบัญชีซึ่งเป็นระบบงานสุดท้ายของการเชื่อมโยงและรับข้อมูล การจัดทำรายงานทางบัญชีในระบบ MIS๒ บางรายงานจึงไม่ถูกต้อง กองบัญชี สำนักการคลัง

และหน่วยงานจึงต้องปฏิบัติงานในลักษณะคู่ขนานระหว่างการบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานทางบัญชีด้วยระบบมือ(Manual System) พร้อมทั้งต้องทำการตรวจสอบรายงานที่ได้จากระบบ MIS๒ ไปพร้อมกัน ทำให้การจัดทำรายงานในแต่ละเดือนค่อนข้างล่าช้า ส่งผลให้จัดทำรายงานประจำปีล่าช้าตามไปด้วย ประกอบกับอัตราการจ้างเจ้าหน้าที่ด้านบัญชีของหน่วยงานมีการสับเปลี่ยน โยกย้าย บรรจุใหม่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรด้านบัญชี เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สามารถบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานทางบัญชีได้ถูกต้อง ในเวลาอันรวดเร็วจะทำให้กองบัญชี สำนักการคลังสามารถจัดทำรายงานทางการเงินในภาพรวมของกรุงเทพมหานครได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว เพื่อให้ผู้บริหาร หน่วยงานต่างๆและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง นำรายงานทางบัญชีไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานและตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการควบคุม ติดตามและเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด

คำนิยามศัพท์

- ระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง (Accrual Basis) หมายถึงหลักเกณฑ์ทางบัญชีที่ใช้รับรู้รายการและเหตุการณ์เมื่อเกิดขึ้น มิใช่รับรู้เมื่อมีการรับหรือจ่ายเงินสด หรือรายการเทียบเท่าเงินสด ซึ่งทำให้รายการและเหตุการณ์ต่างๆ ได้รับการบันทึกบัญชีและแสดงในงบการเงิน ภายในงวดที่เกิดรายการและเหตุการณ์นั้น
- ระบบบัญชีส่วนกลาง หมายถึง ระบบบัญชีในฐานะที่เป็นผู้จ่ายคลังกรุงเทพมหานคร โดยกองบัญชี สำนักการคลัง เป็นผู้รับผิดชอบในการบันทึกรายการทางการเงินทั้งด้านรับและด้านจ่ายของกรุงเทพมหานคร(ทุกส่วนราชการ)

๓. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี
- ๒) เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี
- ๓) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการบัญชีได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. เป้าหมาย

รายงานทางบัญชีของกรุงเทพมหานคร มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงตามความเป็นจริง ตรวจสอบได้ และรวดเร็วทันเวลา

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงาน

จากปัญหาที่กองบัญชีสำนักการคลังไม่สามารถจัดทำรายงานทางบัญชีของกรุงเทพมหานครได้ครบถ้วน ถูกต้อง ในเวลาอันรวดเร็วจึงนำ SWOT Analysis มาวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อหาจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strength) นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และหาจุดด้อย ข้อเสียเปรียบ (Weakness) นำมาปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อค้นหาโอกาส (Opportunity) และข้อจำกัด (Threat) จะพบว่า

จุดแข็ง (Strength)

- คู่มือการบัญชีกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นแนวทางการบันทึกบัญชีเป็นแนวทางเดียวกัน

- ระเบียบกรุงเทพมหานครและข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครมีการกำหนดอย่างชัดเจน

- บุคลากรมีคุณสมบัติหรือวุฒิการศึกษาตรงตามตำแหน่ง
- จำนวนบุคลากรเพียงพอ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ระบบงานบัญชีของกรุงเทพมหานคร

- บุคลากรขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- บุคลากรมีการบรรจุใหม่ โยกย้าย สับเปลี่ยนบ่อย

- คู่มือการบัญชีกรุงเทพมหานคร ไม่ครอบคลุมเนื้อหาเรื่องปัญหาและแนวทางการแก้ไข

- ผู้บริหารของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

- ระบบบัญชีกรุงเทพมหานคร มีความซับซ้อน และมีข้อบัญชีที่ต่างจาก

หน่วยงานอื่น

โอกาส (Opportunity)

- แผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ กรุงเทพมหานครได้กำหนดตัวชี้วัดคะแนนของความสำเร็จของการจัดทำงบการเงินประจำปี

- แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗. ๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อจำกัด (Threat)

- การเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ
- มาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงินไทยในปัจจุบันของสภาวิชาชีพบัญชี มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- ระบบงานบัญชีในระบบ MIS๒ ไม่สมบูรณ์ทำให้ ไม่สามารถจัดทำรายงานทางบัญชีได้
- เทคโนโลยีล้ำสมัย

จากการวิเคราะห์ปัญหาที่ผ่านมาพบว่าปัญหาที่ทำให้การจัดทำรายงานทางบัญชีล่าช้า สาเหตุที่สำคัญคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจระบบงานบัญชีของกรุงเทพมหานคร ขาดทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการบรรจุใหม่ โยกย้าย สับเปลี่ยนบ่อย จึงควรพัฒนาบุคลากรด้านบัญชีโดยมุ่งเน้นการสอนงาน เพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญในเรื่องระบบบัญชี การบันทึกบัญชี การจัดทำงบประมาณประจำปี ของกรุงเทพมหานครและ เน้นให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวความคิด และพฤติกรรมของบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของงาน การทำงานเป็นทีมและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยหลักการ และแนวความคิดดังนี้

๑. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management – RBM) และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร ทุกคนต้องมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ ยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพมากกว่าเดิม เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลงานทั้งทางด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

๒. การบริหารจัดการ เรื่องวงจรปรับปรุงคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle) ภายใต้การทำงานเป็นทีมและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องใน ๔ ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Action) จะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่ หากบรรลุผลให้นำแนวทางการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก แต่ถ้าหากไม่บรรลุตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะมีการดำเนินการอย่างไร การปรับปรุงก็เริ่มจากการวางแผนก่อนวนไปเรื่อยๆ ทำให้เกิดความพร้อม เมื่อได้ปฏิบัติงานจริง

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง Knowledge Worker ผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานความรู้ ซึ่งจะเป็นผู้ที่มีศาสตร์เป็นฐานความรู้และมีศิลป์ในการบริหารจัดการในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้ ความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาใหม่ๆ การจงใจที่ดี ชอบทำงานเป็นทีม ชอบที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการสร้างทีม ทีมจะมีคุณลักษณะเฉพาะคือ ชอบที่จะเรียนรู้ในการควบคุมตนเอง องค์กรเพียงมีแนวทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งการบริหารจัดการ Knowledge worker ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ร่วม จริ่งใจ และสร้างให้มีความรู้สึกร่วมกันในทีมในการสร้างชื่อเสียงร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ต้องการทั้งสติปัญญา ความรู้ความสามารถในงาน ความเข้าใจกัน โดยเฉพาะความเข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และความสามารถในการครองใจผู้ร่วมงานซึ่งต้องใช้ทักษะในการบริหารคน (Human Skill) โดยเฉพาะความสามารถในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

๔. การบริหารทรัพยากรขององค์กร เรื่องการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning - ERP) เป็นการนำระบบงานทุกอย่างในองค์กรมาทำการเชื่อมโยงเข้าด้วยกันและมีการนำข้อมูลจากทุกแผนงานต่าง ๆ นั้น มาใช้ร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจะมีการใช้ซอฟต์แวร์เพื่อให้ข้อมูลต่างๆ เชื่อมโยงกันทั้งองค์กรและเป็นข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ และประสานกันเป็นหนึ่ง ทำให้ทุกหน่วยงานในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จัดเก็บอยู่ในฐานข้อมูลอันเดียวกันได้ ซึ่งซอฟต์แวร์ที่ใช้จะต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับแต่งได้ ให้ตรงกับความต้องการ หรือเมื่อองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การปรับเปลี่ยนควรง่ายและมีประสิทธิภาพ

๕. หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีเป้าหมายที่สำคัญคือ ต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีสมดุลและเป็นธรรม ซึ่งประกอบด้วย ๖ หลักการดังนี้

๕.๑ นิติธรรม เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับผู้บริหารและฝ่ายต่างๆ ใช้ร่วมกันให้เกิดผลดีต่อองค์กร

๕.๒ การมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ทำให้การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญขึ้น

๕.๓ ความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ทุกคนเห็นกลไกการทำงานทุกส่วน ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานได้

๕.๔ ความรับผิดชอบ การตระหนักในหน้าที่ สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อองค์กรและสังคม

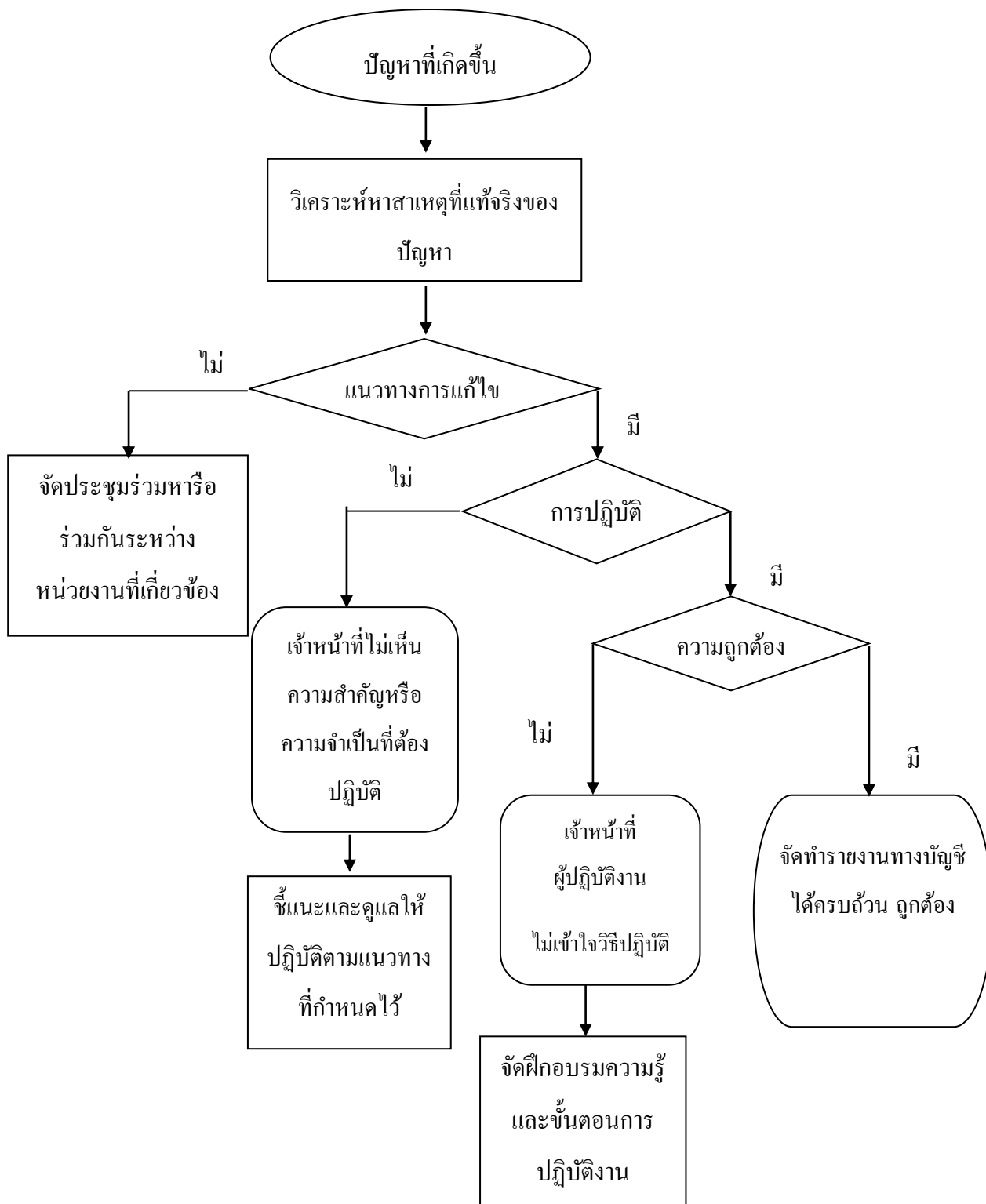
๕.๕ ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๖ คุณธรรม ต้องรู้จักรับผิดชอบต่อยึดมั่นในกฎเกณฑ์และกติกาสังคม ไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ภารกิจที่ ๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี เมื่อทราบนโยบายผู้บริหาร และรับรู้การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีการระดมความคิดและร่วมกันหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานและร่วมกันหาข้อยุติและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันเพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ๆ โดยจัดอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี แบบไป-กลับ ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง จำนวน ๑ วัน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานโครงการดังนี้

กระบวนการ	ระยะเวลา									ผู้รับผิดชอบ
	เดือนที่ ๑			เดือนที่ ๒			เดือนที่ ๓			
๑.วางแผนจัดทำโครงการและกำหนดวาระการประชุม	↔									นักบัญชี
๒.ประสานตัวแทนหน่วยงานเพื่อขอปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	↔									
๓.ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบปัญหา				↔						
๔.ประสานส่วนราชการสังกัดสำนักการคลังและสงม. ว่ามีเรื่องใดต้องการจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบหรือไม่				★						
๕.กำหนดวันประชุมและสถานที่จัดทำคำสั่งให้ข้าราชการเข้าร่วมประชุม				✎						
๖.จัดทำเอกสารการประชุม จัดทำ Power Point พร้อมเอกสารแจกที่ประชุม เตรียมอุปกรณ์และสถานที่				↔						
๗.ดำเนินการประชุม							✎			
๘.จัดทำรายงานการประชุม							↔			
๙.เสนอรายงานให้ผู้บริหาร							↔			
๑๐.เวียนแจ้งทางเว็บไซต์เพื่อรับรองรายงานการประชุม							✎			

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี



ภารกิจที่ ๓ จัดโครงการพี่สอนน้อง โดยกองบัญชี สำนักการคลังทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง คอยดูแลสอนงานให้บุคลากรด้านบัญชีที่บรรจุใหม่หรือโยกย้ายมาใหม่ เป็นการสอนแบบตัวต่อตัวให้เข้าใจ ระบบบัญชีของกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เริ่มรับเอกสารหลักฐานในการการบันทึก ทางเดินเอกสาร และจัดทำ รายงานทางบัญชีของหน่วยงานได้ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัยปัญหา ตอบข้อหารือ หา แนวทางแก้ไขเกี่ยวกับงานบัญชีเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน

ภารกิจที่ ๔ จัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพและวิสัยทัศน์ของบุคลากรด้านบัญชี ซึ่งจัดให้มีการศึกษาดูงานตามจังหวัดใหญ่ ๆ ภายในประเทศไทย อาทิเช่น จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดสงขลา เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลขึ้น พร้อมสำหรับการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนบริหารจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์ เพื่อให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ที่หลากหลายและสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี แบบค้างคืน (๕ วัน ๔ คืน) ดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง

กระบวนการ	ระยะเวลา									ผู้
	เดือนที่ ๑			เดือนที่ ๒			เดือนที่ ๓			รับผิดชอบ
๑.วางแผนจัดทำโครงการ										 นักบัญชี
๒.เวียนแจ้งหน่วยงานจัดส่งรายชื่อเพื่อจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษาดูงาน										
๓.เสนอขออนุมัติโครงการ										
๔.จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคำสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษาดูงาน										
๕.ขอจัดสรรงบประมาณ										
๖. กำหนดวันดูงานและสถานที่										
๗.ดำเนินการดูงาน										
๘.จัดทำรายงานการดูงาน										
๙.นำรายงานผลการดูงานเสนอ ป.กท.ทราบ										

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ภารกิจที่ ๑, ๒ และ ๔ เริ่มดำเนินการโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป
ภารกิจที่ ๓ เริ่มดำเนินการโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

๘. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๘.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๘.๑.๑ ระดับผลผลิต (Output)

รายงานทางบัญชีของกรุงเทพมหานคร มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงตามความเป็นจริง ตรวจสอบได้ และรวดเร็วทันเวลา ร้อยละ ๑๐๐

๘.๑.๒ ระดับผลลัพธ์ (Outcome)

บุคลากรด้านบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะสามารถปฏิบัติด้านการบัญชีได้อย่างถูกต้อง และสามารถจัดทำรายงานทางบัญชีอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงตามความเป็นจริงในระยะเวลาที่กำหนด

๘.๒ วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

๘.๒.๑ วิธีการที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล (สำเร็จ)

กองบัญชี สำนักการคลัง เป็นหน่วยงานหลักในการตรวจสอบรายงานทางบัญชีของหน่วยงาน รวมทั้งติดตามและเร่งรัดให้หน่วยงานจัดทำรายงานให้ทันตามกำหนด

๘.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

- ความถูกต้องของรายงานทางบัญชี และระยะเวลาในการจัดทำรายงานทางบัญชี
- แบบทดสอบเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบันทึกบัญชี และการจัดทำรายงานทางบัญชี ของบุคลากรด้านบัญชีที่เข้ารับการอบรม

๙. ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาเพื่อให้สามารถจัดทำรายงานทางเงินได้ถูกต้องและรวดเร็ว มิใช่จะพัฒนาที่ตัวบุคลากรอย่างเดียว ผู้บริหารกรุงเทพมหานครควรให้การสนับสนุน รวมถึงระบบและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมีส่วนสำคัญ

๙.๑ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครต้องให้ความสำคัญกับงานด้านบัญชี ควรให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรด้านบัญชีมีทัศนคติที่ดีและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๙.๑.๑ กำหนดนโยบายและจัดสรรงบประมาณให้มีค่าตอบแทนพิเศษวิชาชีพเฉพาะด้านบัญชีสำหรับบุคลากรที่มีตำแหน่งเกี่ยวกับบัญชี

๙.๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านบัญชีและด้านอื่นๆเป็น การพัฒนาองค์ความรู้เสริมสร้างให้เกิดเรียนรู้ เป็นประจำและต่อเนื่อง

๙.๑.๓ สนับสนุนทุนและส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ

๙.๑.๔ สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณการพัฒนาโปรแกรมระบบงานบัญชี ในระบบMIS ๒ อย่างต่อเนื่อง เมื่อระบบสมบูรณ์และสามารถจัดทำรายงานทางบัญชีจากระบบ MIS๒ ได้ จะช่วยลดเวลาและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๙.๒ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลให้ความสำคัญการพัฒนาโปรแกรมระบบงานบัญชี อย่างต่อเนื่อง เมื่อระบบสมบูรณ์และสามารถจัดทำรายงานทางบัญชีจากระบบ MIS๒ ได้ในเวลาอันเร็วรวดเร็ว

๙.๓ บุคลากรบรรจุใหม่ที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบ กรุงเทพมหานคร และข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร รวมทั้งแนวทางปฏิบัติด้านบัญชีของกรุงเทพมหานคร โดยกองบัญชี สำนักการคลัง ก่อนปฏิบัติงานจริงที่หน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน