

บทสรุปผู้บริหาร แนะนำสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย (สพอ.)

๑. ความเป็นมา : เป็นหน่วยงานการพาณิชย์แห่งที่สาม จัดตั้งขึ้นตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครเมื่อปี ๒๕๔๕ เริ่มมีการประชุมคณะกรรมการบริหารครั้งแรกปี ๒๕๔๗ และดำเนินการบริหารทรัพย์สินได้ในปี ๒๕๔๘ การดำเนินงานของ สพอ.ดูเหมือนว่าเป็นการดำเนินการต่อจากโครงการอาคารสงเคราะห์ของ กทม. ๒๒ แห่ง ซึ่งสิ้นสุดการก่อสร้างหลังจากปี ๒๕๔๓ เป็นต้นมา การจัดตั้งในลักษณะการพาณิชย์นี้เพื่อให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กรุงเทพมหานครบรรลุวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ

(๑) ช่วยเหลือประชาชน ข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ผู้มีรายได้น้อย เกี่ยวกับการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการจัดการที่อยู่อาศัย

(๒) ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการจัดการที่อยู่อาศัย

(๓) ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นของรัฐ องค์กรเอกชนและภาคเอกชนในการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการจัดการที่อยู่อาศัย

ข้อบัญญัติฯนี้ยังกำหนดให้ สพอ. มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการบริหารเงินและทรัพย์สินของสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดำเนินการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการจัดการที่อยู่อาศัย และนอกจากนี้ยังสามารถมอบหมายหรือว่าจ้างสถาบันการเงินในประเทศหรือต่างประเทศให้บริหารเงินตามจำนวนที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการจัดการที่อยู่อาศัย

๒. ความสำคัญของการพัฒนาที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร :

(๑) ที่อยู่อาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ของมนุษย์ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของมนุษย์

(๒) เป็นมหานครขนาดใหญ่ มีจำนวนประชากรมากทั้งที่อยู่และไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร มีอัตราการอพยพเข้ามาสูง ในอนาคตอาจจะมีจำนวนประชากร ๒๐ ถึง ๓๐ ล้านคน

(๓) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มองเห็นปัญหาของประชาชนได้ใกล้ชิดและชัดเจนมากกว่าในระดับรัฐบาล และกรุงเทพมหานครก็เป็นองค์กรขนาดใหญ่ในระบอบประชาธิปไตยที่ควบคุมและบริหารโดยตัวแทนของประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร

๓. ยุทธศาสตร์ของสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย : เนื่องจาก สพอ.ต้องดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของกรุงเทพมหานครถึง ๓ เรื่อง จึงต้องถูกวางตำแหน่งให้มีบทบาทถึง ๓ บทบาท

(๑) ช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยให้กับผู้มีรายได้น้อย ทั้งข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครรวมถึงประชาชน เป็นการจัดหาที่ต้องมีการอุดหนุน (Subsidy) โดยต้องเริ่มเข้าไปช่วยเหลือในภาคประชาชน ซึ่งไม่เคยทำมาก่อนหน้านี้

(๒) ทำธุรกิจด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งไม่ควรทำในส่วนในตลาด(Segment)ที่ต้องแข่งกับเอกชน สพอ. อาจใช้วิธีร่วมทุนกับเอกชนโดยนำข้อได้เปรียบในการแข่งขันในฐานะที่กรุงเทพมหานครมีทรัพยากรต่างๆ เกื้อหนุนอยู่ เช่น ความสามารถในการสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ การจัดการที่ดินตาบอดเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ เป็นต้น กลุ่มเป้าหมายคือผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง สพอ.ไม่จำเป็นต้องยึดถือปรัชญาของธุรกิจคือการแสวงหากำไรสูงสุด

(๓) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายในกรุงเทพมหานครและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการอยู่อาศัยของประชาชน เพื่อให้กรุงเทพมหานครสามารถพัฒนาและจัดการด้านที่อยู่อาศัยได้อย่างมี

คุณภาพ ยกตัวอย่างเช่น งานบริการที่เป็นประโยชน์กับประชาชน (เช่น แจกแบบก่อสร้างบ้านฟรีที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) สพอ.อาจจะเป็นผู้ดูแลการจัดการของนิติบุคคลอาคารชุด หรือนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ให้เป็นระบบ และมีมาตรฐานเดียวกัน การประกวดการออกแบบบ้านประหยัดพลังงาน เป็นต้น

จะเห็นว่า สพอ.มีบทบาทที่ซับซ้อนหลายบทบาท ไม่ใช่แสวงหากำไรสูงสุดอย่างเดียว ต้องมีบุคลากรที่หลากหลายและเชี่ยวชาญในหลายวิชาชีพตามที่จำเป็นเช่นเดียวกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อื่นๆ ที่ถ้าไม่มีความสามารถเพียงพอก็ไม่อาจดำรงอยู่ได้ ผู้บริหาร สพอ.ต้องเข้าใจคุณลักษณะเฉพาะของ สพอ.เป็นอย่างดี

๔. เกี่ยวกับองค์กร : สพอ.มีการแบ่งส่วนการบริหารออกเป็น ๓ ฝ่าย ซึ่งได้รับการอนุมัติโครงสร้างไว้ตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ จนถึงปัจจุบันยังไม่มีมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีช่วงกว้างของโครงสร้าง(Span of Control) เพิ่มขึ้น ดังเช่นองค์กรทั่วไป

๔.๑ หน้าที่และความรับผิดชอบตามการแบ่งส่วนการบริหารของ สพอ. มี ๓ ฝ่าย ดังนี้

๔.๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสารบรรณ ธุรกิจ การบุคคล ประชาสัมพันธ์ ทรัพย์สิน การพัสดุ การเงินและบัญชี

๔.๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแหล่งเงินทุน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์นโยบาย หาแหล่งเงินทุน วิเคราะห์โครงการลงทุน จัดทำแผนงาน ประเมินผลการดำเนินงาน จัดทำสถิติ ประมวลผลข้อมูล จัดทำคำของบประมาณ รายงานผลการดำเนินงานของ สพอ.

๔.๑.๓ ฝ่ายจัดการทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารเงินและทรัพย์สินของ สพอ. ว่าจ้างสถาบันการเงินให้บริหารเงินตามที่คณะกรรมการกำหนด สำรวจ ออกแบบ คำนวณราคา ควบคุมการก่อสร้าง การรักษาผลประโยชน์ การกำหนดค่าธรรมเนียมการโอน การต่อสัญญาเช่า ให้เช่า การเร่งรัดหนี้สินทุกประเภท

๔.๒ อัตราากำลังของ สพอ. มีทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ไม่รวมตำแหน่งผู้อำนวยการซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจ้างและแต่งตั้งตามที่คณะกรรมการสรรหาเสนอ โดยคำแนะนำหรือความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย โดยมีวาระการทำงาน ๔ ปี ผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการบริหารกิจการ และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย

๔.๓ คณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย มีจำนวนไม่เกินสิบเอ็ดคน ประกอบด้วยบุคคลซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้แต่งตั้ง ดังนี้

๔.๓.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถในด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยหรือการจัดการที่อยู่อาศัยซึ่งมิได้เป็นข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นประธานกรรมการ

๔.๓.๒ ผู้แทนจากกรุงเทพมหานครจำนวนสองคน ได้แก่ ผู้แทนจากสำนักพัฒนาชุมชนหนึ่งคน และข้าราชการกรุงเทพมหานครอื่นอีกหนึ่งคน เป็นกรรมการ

๔.๓.๓ ผู้แทนจากการเคหะแห่งชาติ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และธนาคารของรัฐหน่วยงานละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

๔.๓.๔ ผู้แทนชุมชนซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประธานกรรมการชุมชนระดับเขต จำนวนสามคน เป็นกรรมการ

๔.๓.๕ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถในด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยหรือการจัดการที่อยู่อาศัย จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

๔.๓.๖ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔.๔ สถานที่ตั้ง เลขที่ ๒๐๘ ถนนนาคนิวาส (อาคารสำนักงานเขตลาดพร้าว ชั้น ๘) แขวง/เขต ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๕๓๘-๗๓๐๗ ๐๒-๕๓๘-๘๐๖๗ ๐๒-๕๓๘-๙๕๓๘

๔.๕ เว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย (สพอ.) คือ www.bangkok.go.th/housing

๔.๖ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๖.๑ ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง สำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย พ.ศ.๒๕๔๕

๔.๖.๒ ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของการพาณิชย์ของ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๖

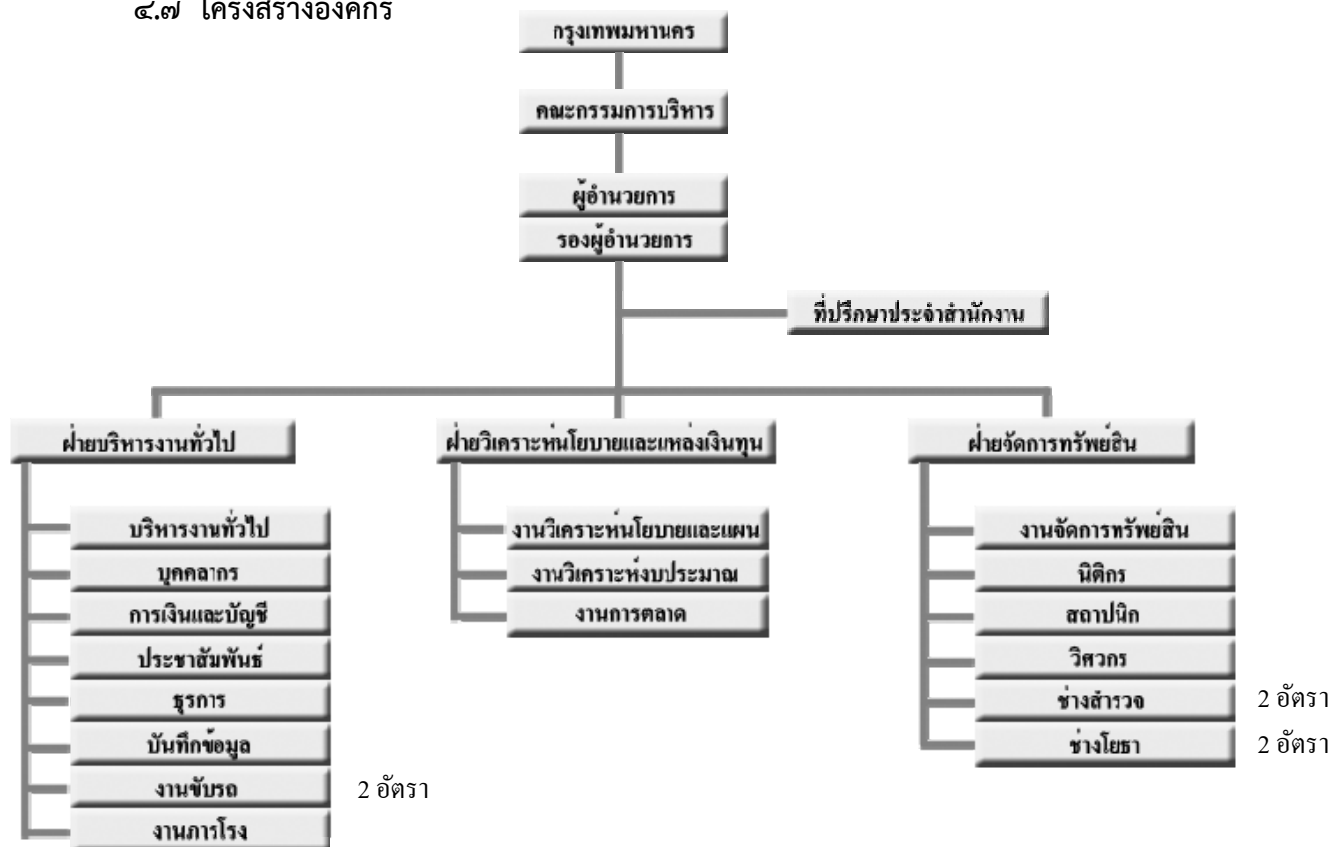
๔.๖.๓ ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการให้เช่าอาคารเพื่ออยู่อาศัยของสำนักงาน พัฒนาที่อยู่อาศัย พ.ศ.๒๕๔๙

๔.๖.๔ กฎหมายหรือหนังสือสั่งการ(คำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับ) ของกรุงเทพมหานคร ที่ระบุให้บังคับใช้กับการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร เช่น

- ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีปฏิบัติงานสารบรรณ พ.ศ.๒๕๔๖
- ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยวิธีปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของ ราชการ พ.ศ.๒๕๔๒
- ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๒

๔.๖.๕ กฎหมายหรือหนังสือสั่งการ(คำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับ) บังคับใช้กับหน่วยงาน ของรัฐ เช่น พ.ร.บ.ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ๒๕๓๙ เป็นต้น

๔.๗ โครงสร้างองค์กร



๕. แผนงานและโครงการต่างๆตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน : ทรัพย์สินที่ สพอ.ดำเนินงานบริหารเป็นแห่งแรก ได้แก่ โครงการอาคารที่พักอาศัยเพื่อข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เขตบางบอน ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ ผ่านการมีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัยมาทั้งสิ้น ๓ ท่าน ณ ปัจจุบันยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๖ มีแผนการดำเนินงานต่างๆตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันรวม ๒๐ โครงการ แต่ส่วนใหญ่ไม่มีการดำเนินการต่อและยกเลิกในที่สุด มีโครงการที่ดำเนินงานได้จริงดังนี้

- โครงการอาคารที่พักอาศัยเพื่อข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เขตบางบอน
- โครงการอาคารที่พักอาศัยเพื่อข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน
- โครงการอาคารที่พักอาศัยเพื่อข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เขตบางแค
- โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัยและจัดทำรายงานชุมชนบูรณาการ
- โครงการบ้านยืม (โครงการสินเชื่อที่อยู่อาศัยเพื่อข้าราชการและลูกจ้าง กทม.)
- โครงการยืมปรับปรุงพื้นที่อยู่อาศัย (แก้ไขปัญหานี้สินด้านที่อยู่อาศัยให้ประชาชน กทม.)
- โครงการแบบบ้านยืมเพื่อประชาชน (แจกแบบก่อสร้างบ้าน ๒๓๐ แบบให้กับประชาชนฟรี)

๖. งบประมาณ : งบประมาณของ สพอ. แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย หมวดเงินเดือนและค่าจ้าง โดยตั้งงบประมาณจากรายได้ โครงการอาคารที่พักอาศัยเพื่อข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เขตบางบอน และโครงการอาคารที่พักอาศัยเพื่อข้าราชการฯ เขตบางขุนเทียน

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี สำนักการคลัง งานเศรษฐกิจการคลัง หมวดเงินอุดหนุน รายการค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย และรายการค่าก่อสร้างสำหรับโครงการต่างๆของสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย งบประมาณส่วนนี้แต่แรกเริ่มไม่มีความคล่องตัวเนื่องจากต้องผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักการคลัง ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบหน่วยงานการพาณิชย์ จวบจนกระทั่งวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้อนุมัติให้ สพอ.รับเงินประจำงวดทั้งจำนวนของงบประมาณมาบริหารจัดการและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้เอง

๗. ปัญหาและอุปสรรค :

๗.๑ สพอ. เป็นหน่วยงานแบบลูกผสม (Hybrid)

๗.๑.๑ สพอ.ต้องสร้างรายได้ให้กับกรุงเทพมหานครในฐานะเป็นหน่วยงานการพาณิชย์เหมือนธุรกิจการค้าทั่วไปที่มีปรัชญาคือการแสวงหากำไรสูงสุด(Maximize Profit) แต่ สพอ.ไม่ใช่นิติบุคคล และไม่มีเงินทุนเริ่มกิจการ ไม่มีเงินทุนหมุนเวียน (Revolving Fund) นอกจากนี้แล้ว สพอ.ยังต้องยึดติดกับขั้นตอนราชการ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการทุกประการ ทำให้ทรัพยากรของ สพอ.ต้องสูญเสียไปกับกฎระเบียบเหล่านั้น

๗.๑.๒ สพอ.ทำหน้าที่เหมือนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆในกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือประชาชน และผู้มียรายได้น้อย ซึ่งเกิดค่าใช้จ่ายหรือขายสินค้าในราคาต่ำกว่าราคาตลาด แต่ปัจจุบันยังไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินการอุดหนุนที่ชัดเจน และ สพอ.เสียโอกาสทางธุรกิจเนื่องจากต้องจัดสรร

ทรัพยากรสำหรับภารกิจในด้านนี้ด้วย การเป็นหน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการทุกประการซึ่งมีขั้นตอนต่างๆมากมาย ทำให้กว่าที่โครงการต่างๆจะสำเร็จต้องใช้เวลานานมาก

พิจารณาได้ว่าภารกิจสองข้อนี้ขัดแย้งกัน และในข้อ ๗.๑.๑ หากเป็นตลาดแข่งขันแล้ว สพอ.ซึ่งเป็นภาคราชการไม่สามารถแข่งกับภาคเอกชนได้ ซึ่งนอกจากจะไม่มีอำนาจตลาดแล้ว (Monopoly power) ยังมีโครงสร้างแบบราชการทุกประการ

๗.๒ สพอ.มีทรัพย์สินไม่เพียงพอที่ทำให้เกิดรายรับมาเพื่อใช้จ่ายในการบริหารจัดการ ทำให้ต้องรับเงินอุดหนุนจากงบประมาณของกรุงเทพมหานครผ่านมาทางสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักการคลัง ในหมวดเงินอุดหนุน ถึงแม้ว่าปัจจุบัน สพอ.รับเงินประจำงวดทั้งจำนวนของงบประมาณมาบริหารจัดการและดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้เอง แต่ก็ยังถือว่าเป็นงบประมาณของหน่วยงานอื่น สพอ.ควรมีโครงการในระยะสั้นที่ทำให้เกิดทรัพย์สินที่สามารถสร้างรายรับให้เพียงพอที่จะนำมาใช้จ่ายในการบริหารจัดการของตนเองได้ก่อน ขณะนี้ สพอ.มีเพียงโครงการอาคารที่พักอาศัยเพื่อข้าราชการและลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร เขตบางบอน ที่เปิดให้บริการเมื่อปี ๒๕๔๙ และโครงการอาคารที่พักอาศัยฯ เขตบางขุนเทียน ที่เพิ่งเปิดให้บริการเมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๕๕ เพียง ๒ แห่งเท่านั้น นอกจากนี้ งบการเงินที่ถูกวางรูปแบบโดย “คณะกรรมการกำหนดนโยบายบัญชีรวมทั้งผังบัญชีและรูปแบบการจัดทำงบการเงินของสำนักงานพัฒนาที่อยู่อาศัย” เพื่อให้ สพอ. มีระบบบัญชีที่ถูกต้องนั้น ดูเข้าใจยาก เนื่องจากมีการเชื่อมโยงตัวเลขทางการเงินจากงบประมาณสองหน่วยงาน และทรัพย์สินที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น ซึ่งไม่สามารถสะท้อนผลประกอบการที่แท้จริงได้

๗.๓ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริหารมีเงินตอบแทนการทำงานต่ำมาก มีเพียงเงินได้จากเบี้ยประชุมครั้งละ ๑,๖๐๐ บาท ทั้ง ๆ ที่แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งโดยทั่วไปองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่จะมีผลตอบแทนจากโบนัสด้วยซึ่งสร้างแรงจูงใจในการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร แต่สำหรับ สพอ.ในสถานะการปัจจุบันเห็นชัดว่าไม่มีแนวโน้มที่สามารถทำกำไรได้ในระยะสั้นและระยะกลาง จากสถิติที่ผ่านมาการประชุมคณะกรรมการบริหารเพียงปีละ ๒ ถึง ๓ ครั้งเท่านั้น

๗.๔ ผู้อำนวยการ เป็นตำแหน่งสรรหา และมีวาระการทำงาน ๔ ปี ทำให้แผนการทำโครงการต่างๆไม่ต่อเนื่อง มีโอกาสที่แผนงานโครงการเดิมจะถูกยกเลิกเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหาร และโครงการใหม่จะไม่ถูกคิดขึ้นมาในช่วงปลายวาระ สำหรับในช่วงเริ่มวาระจะต้องเสียเวลาศึกษากฎระเบียบราชการทั้งเรื่องทั่วไปและเรื่องเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องงบประมาณในช่วงเปลี่ยนผ่านวาระผู้ดำรงตำแหน่งผลตอบแทนผู้อำนวยการอยู่ในอัตราเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาทและเป็นอัตราที่ใช้มาตั้งแต่ผู้อำนวยการท่านแรกเมื่อปี ๒๕๔๗ ซึ่งเมื่อคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อ และความจำเป็นที่ต้องหาผู้มีความรู้ความสามารถมาพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรแล้วจึงเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก

๗.๕ รองผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดของฝ่ายประจำขององค์กร แต่ไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ต้องปฏิบัติของงานประจำที่ชัดเจน

๗.๖ บุคลากรของสำนักงานฯ ขาดขวัญและกำลังใจ จากสาเหตุหลายประการ เช่น

- ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ (Career development)
- ขาดการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะความรู้ในการทำงาน
- สัมผัสประสบการณ์จากการทำงานได้ไม่มาก เนื่องจากยังมีจำนวนโครงการที่ต้องบริหารจัดการจำนวนน้อย
- พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานเข้าใหม่ ขาดประสบการณ์

- ไม่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ตาม พ.ร.บ.บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒๕๔๒)

- มีแรงจูงใจที่จะลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการ เกิดปัญหาสมองไหล
- ไม่มีโอกาสมีผลตอบแทนที่เป็นโบนัส
- หากพิจารณาตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร

กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๔ พนักงานการพาณิชย์มิได้เป็นบุคลากรของกรุงเทพมหานคร พนักงานการพาณิชย์ดูเหมือนว่าถูกจัดชั้นให้มีสถานะที่ต่ำกว่าลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร ทั้งๆที่ต้องมีบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานเพื่อสร้างรายได้ให้กับกรุงเทพมหานคร

๘. ข้อเสนอแนะ :

- ควรมีการกำหนดเป้าหมายและแผนระยะยาว ๑๐ ปีขึ้นไป ซึ่งไม่เคยปรากฏว่ามีแผนระยะยาวเช่นนี้มาก่อน
- ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีการแบ่งส่วนการบริหารให้เพิ่มมากขึ้น (Span of Control) และควรปฏิรูปองค์กรให้มีสมรรถนะและความเข้มแข็ง
- เพิ่มผลตอบแทนให้กับกรรมการบริหารและผู้อำนวยการ สพอ.
- ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรซึ่งขณะนี้มีความอ่อนแอ ควรมีตัวแทนเข้ามานั่งทำงานใน สพอ.เพื่อให้เข้าใจปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น
- หากมีความเป็นไปได้ ควรเปลี่ยนองค์กรให้เป็นนิติบุคคลในรูปแบบขององค์การมหาชน หรือบริษัท จำกัด โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นส่วนหลักในการกำหนดนโยบาย
- กรุงเทพมหานครควรจัดทำโครงการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับประชาชนที่เป็นโครงการขนาดใหญ่ ที่เป็นการแสดงศักยภาพของกรุงเทพมหานคร โดยมี สพอ.เป็นหน่วยงานหลัก ดำเนินการคู่ขนานไปกับการปรับปรุงรูปแบบและโครงสร้างของ สพอ.

เรียบเรียงโดย รพอ.สพอ.

มีนาคม 2560