### **ชื่อส่วนงานย่อย กรมอู่ทหารเรือ**

**แบบ ปย.๒**

**รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน ด้านกำลังพล**

**สำหรับปีสิ้นสุด วันที่...๓๐...เดือน...กันยายนพ.ศ.๒๕๕๙**

| **กระบวนการปฏิบัติงาน/****โครงการ/กิจกรรม/ ด้านของงานที่ประเมิน****และวัตถุประสงค์****ของการควบคุม** | **การควบคุมที่มีอยู่** | **การประเมินผล****การควบคุม** | **ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่** | **การปรับปรุงการควบคุม** | **กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ** | **หมายเหตุ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการบริหารจัดการ**๑. เพื่อให้กระบวนงานต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ ด้านกำลังพลเป็นไป อย่างเป็นระบบขั้นตอน มีประสิทธิภาพรับกับแนวทางและนโยบายของกองทัพเรือ รวมทั้งภาครัฐ และมีความถูกต้องตามระเบียบ คำสั่ง และหลักเกณฑ์ที่กำหนด | - มีแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ อร. ซึ่งกรมฯ ได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ- การจัดหา/เลือกสรร ดำ-เนินการตามกฎ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง- พิจารณาย้ายบรรจุเพิ่มในประเภทกำลังพลที่มีไม่เพียงพอ ตลอดจนพิจารณาให้กำลังพลประเภทอื่นทำงานทดแทน | - การประกาศใช้ นโยบายเจ้ากรมอู่ทหารเรือเพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ- มีการดำเนินการจัดหา/เลือกสรรจำแนกประเภทและพิจารณาให้กำลังพลประเภทอื่น ทำงานทดแทน สามารถบรรเทาปัญหาการขาดแคลนกำลังพล แต่ยังคงมีกำลังพลไม่เพียงพอและขาดกำลังพล- จากการกวดขันการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และหลักเกณฑ์ต่างๆ เป็นผลให้ระบบในการปฏิบัติงานของหน่วยดีขึ้น แต่ยังคงพบผู้ที่ฝ่าฝืนอยู่ประปรายโดยในบางส่วน นอกจากนี้ยังคงมีความเสี่ยงที่จะมีผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบจนเข้ายทุจริต | - แผนกลยุทธ์ อร. ยังไม่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยเหนือคือ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๗- กำลังพลที่ได้รับมีจำนวนและคุณภาพไม่ตรงตามต้องการ- การบรรจุกำลังพลที่ไม่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งอัตรา | - ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ ให้ครอบคลุม ครบถ้วน- จัดทำบัญชีสถานภาพ กำลังพลประเภทต่าง ๆ ที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือเกินความต้องการ สำหรับการเสนอความต้องการแต่ละปี- ชี้แจงแนวทางการรับราชการให้กับกำลังพลให้มีความชัดเจนครบทุกประเภทสายวิทยาการ ทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตามที่ กห. หรือ ทร.กำหนด เพื่อให้ได้ทราบแนวทางการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ | ๓๐ ก.ย.๖๐ผอ.กพ.อร.๓๐ ก.ย.๖๐ผอ.กพ.อร.๓๐ ก.ย.๖๐ผอ.กพ.อร. |  |
| - มีหลักเกณฑ์การขอย้ายบรรจุนายทหารชั้นสัญญาบัตรและ นายทหารประทวน รวมถึงการขอย้ายบรรจุในตำแหน่งประจำหน่วย | - การจัดการศึกษาอบรม ส่งผลให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้นและต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง | - เจ้าหน้าที่ไม่ทราบที่มา รายละเอียด หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ โดยเฉพาะในส่วนที่ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ไปจากที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม | - พัฒนา/ ปรับปรุงระบบงานฐานข้อมูลด้านกำลังพล ให้ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย ใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการบริหารจัดการกำลังพล | ๓๐ ก.ย.๖๐ผอ.กพ.อร. |  |
| **ด้านการศึกษาและฝึกอบรม**๒. เพื่อให้กระบวนงานต่างๆ ในกิจกรรมการศึกษาและฝึกอบรมเป็นไปตามขั้นตอนสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ที่กำหนดทำให้การผลิตและพัฒนากำลังพลของกรมอู่ทหารเรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติภารกิจและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง | - มีการพิจารณากลั่นกรองโครงการศึกษาฯตามความจำเป็นที่หน่วยต่างๆ เสนอมา- มีการพิจารณาส่งกำลังพลเข้ารับการศึกษา อบรม ตามหลักสูตรแนวทางรับราชการ และหลักสูตรเฉพาะหน้าที่ตามโครงการฯประจำปี | - การควบคุมที่มีอยู่นับว่าเหมาะสมสามารถป้องกันละความเสี่ยงได้- การควบคุมที่มีอยู่นับว่าเหมาะสมสามารถป้องกันละความเสี่ยงได้ | - ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้วงเงินจัดสรรโครงการการศึกษาฝึกอบรมฯประจำปีไม่สอดคล้องกับความต้องการขั้นต่ำในการพัฒนาองค์บุคคลของหน่วย- หน่วยนอกกองทัพเรือไม่ สามารถสนับสนุนที่ศึกษาหลักสูตรบางสาขาอาชีพให้ได้ ทำให้การพัฒนาองค์บุคคลไม่สอดคล้องกับโครงการศึกษา ฯ | - ให้การสนับสนุนและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกองทัพเรือ- พัฒนาหน่วยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีแหล่งข้อมูลไว้ บริการแก่ กำลังพลให้สามารถ พัฒนาตนเองได้ | ๓๐ ก.ย.๖๐จก.กพช.อร. และ ผอ.กพ.อร.๓๐ ก.ย.๖๐จก.กพช.อร. และ ผอ.กพ.อร. |  |
|  | - มีการพิจารณากระบวนการที่มีความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาขององค์บุคคลเพื่อให้กระบวนงานฯมีความสมบูรณ์มากขึ้น- สนับสนุน และเปิดโอกาสให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมด้วยทุนส่วนตัว ได้ทั้งในและนอกเวลาราชการโดยเสนอขออนุญาตก่อน- หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกกำลังพลไปศึกษาอบรมต่างประเทศและการจัดส่งกำลังพลที่สอบภาษาอังกฤษไม่ผ่านเกณฑ์เข้ารับการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบเร่งรัดของ ยศ.ทร. | - การควบคุมที่มีอยู่นับว่าเหมาะสมสามารถป้องกันละความเสี่ยงได้- การควบคุมที่มีอยู่นับว่าเหมาะสมสามารถป้องกันละความเสี่ยงได้- การควบคุมมีความเหมาะสมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษมีผลการสอบภาษาอังกฤษดีขึ้นจนสามารถผ่านเกณฑ์ที่ ทร.กำหนด | - กระบวนงานของกิจกรรมการศึกษายังไม่ครบถ้วน- หลักสูตรที่กำลังพลไปศึกษาด้วยทุนส่วนตัวในเวลาราชการไม่ตรงตามความต้องการของกองทัพเรือ- สอบความรุ้ภาษาอังกฤษ (PT) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ ทร.กำหนด | - ให้มีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วย เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพลของหน่วย- ปรับปรุงระบบติดตามและประเมินผลภายหลังการศึกษาอบรมอย่างจริงจัง และให้เป็นรูปธรรม- จัดส่งกำลังพลที่สอบภาษาอังกฤษไม่ผ่านเกณฑ์เข้ารับการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบเร่งรัด ยศ.ทร. | ๓๐ ก.ย.๖๐จก.กพช.อร. และ ผอ.กพ.อร.๓๐ ก.ย.๖๐จก.กพช.อร. และ ผอ.กพ.อร.๓๐ ก.ย.๖๐จก.กพช.อร. และ ผอ.กพ.อร. |  |
| ๓. เพื่อให้กระบวนงานต่างๆในกิจกรรมการบริหาร สวัสดิการและสิทธิกำลังพลเป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้ การดำเนินการตอบแทนในการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างให้กำลังพล และครอบครัวในทุกระดับมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถดำรงชีพสมควรแก่ฐานะ อยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี | - มีการพิจารณาให้ค่าตอบแทน บำเหน็จความชอบ ยกย่องผู้กระทำความดี และลงทัณฑ์ผู้กระทำความผิดด้วยความเป็นธรรม ตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับคำสั่งที่เกี่ยวข้อง- สนับสนุนให้กำลังพลมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง | -ประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติเป็นบุคคล มีการควบคุมและการจ่ายงานให้ผู้ปฏิบัติ- ประเมินจากกำลังพลที่เบิกค่าเช่าซื้อที่พักอาศัย | - เงินเดือนและค่าตอบแทนของกำลังพลบางกลุ่มยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ทำให้ขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ หรืออาจเป็นต้นเหตุของการทุจริตคอรัปชั่น- สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เน้นวัตถุนิยมก่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยและไม่จำเป็น ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย | - สร้างวัฒนธรรม การดำรงชีพที่เหมาะสม ปลูกฝังค่านิยมในการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำรัสในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง สร้างจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ และอุปนิสัยให้มีใจรักในหน้าที่การงาน- การสำรวจความต้องการและจัดทำฐานข้อมูลของกำลังพลเพื่อนำมาใช้วางแผนการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้ตรงเป้าหมาย และความต้องการ | ๓๐ ก.ย.๖๐ผอ.กพ.อร.๓๐ ก.ย.๖๐ผอ.กพ.อร. |  |

ชื่อผู้รายงาน พล.ร.ท.

ตำแหน่ง จก.อร.

 หน.คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ

 วันที่ /ต.ค./๕๙