### **ชื่อส่วนงานย่อย กรมอู่ทหารเรือ**

**รายงานผลการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน ด้านกำลังพล**

**สำหรับงวดตั้งแต่วันที่...๑...เดือน...ตุลาคม...พ.ศ.๒๕๕๘ ถึงวันที่...๓๐...เดือน...กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙**

| **วัตถุประสงค์**  **ของการควบคุม**  **(๑)** | **จุดอ่อนของการควบคุม**  **หรือ ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่**  **(๒)** | **การปรับปรุง**  **(๓)** | **กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ** (๔) | **สถานการณ์ดำเนินการ**  **% ความคืบหน้า**  **(๕)** | **ปัญหาอุปสรรค**  **และแนวทางแก้ไข**  **(๖)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ๑. เพื่อให้กระบวนงานต่างๆ ในการบริหารจัดการด้านกำลังพลเป็นไปอย่างเป็นระบบขั้นตอนมีประสิทธิภาพรับกับแนวทางและนโยบายของกองทัพเรือรวมทั้งภาครัฐ และมีความถูกต้องตามระเบียบคำสั่ง และหลักเกณฑ์ที่กำหนด | - ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำAction Plan แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกำลังพล  - กำลังพลมีจำนวนน้อยไม่พอเพียงกับภาระงานจากการขอย้ายบรรจุ เนื่องจากการย้ายที่ตั้ง บก.อร. ไปพื้นที่สัตหีบ  - กำลังพลที่ได้รับมีจำนวนและคุณภาพไม่ตรงตามต้องการ | - จัดทำ Action Plan ด้านกำลังพลให้สอดรับกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๗  - เสนอขอแก้ไขพรรค – เหล่า ของตำแหน่งอัตราให้สามารถบรรจุกำลังพลให้หลากหลายมากขึ้น  - จัดทำบัญชีสถานภาพกำลังพลประเภทต่าง ๆ ที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือเกินความต้องการ สำหรับการเสนอความต้องการแต่ละปี | ๓๐ ก.ย.๕๙  หน.แผน กพ.อร.  ๓๐ ก.ย.๕๙  หน.กำลังพล กพ.อร.  ๓๐ ก.ย.๕๙  หน.กำลังพล กพ.อร. | ๖๐ %  ๕๐ %  ๘๕% |  |
| - กำลังพลบางประเภท มีจำนวนน้อยไม่พอเพียง  - การบรรจุกำลังพลที่ไม่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะเหมาะสม กับตำแหน่งอัตรา  - การบันทึกข้อมูลประวัติ กำลังพล ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน | - ๒ -  - ปรับปรุงการปิดอัตราบรรจุเพื่อให้สามารถบรรจุในอัตรากำลังพลที่ไม่พอเพียง  - ชี้แจงแนวทางการรับราชการให้กับกำลังพลให้มีความชัดเจนครบทุกประเภท สายวิทยาการทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตามที่ กห.หรือ ทร.กำหนด เพื่อให้ได้ทราบแนวทางการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ  - ปฏิบัติตามแนวทาง การหมุนเวียนเพื่อพัฒนากำลังพลระดับผู้ปฏิบัติให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในหลายหน้าที่ หรือปฏิบัติงานทดแทนกันได้ และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น | ๓๐ ก.ย.๕๙  หน.กำลังพล กพ.อร.  ๓๐ ก.ย.๕๙  หน.กำลังพล กพ.อร.  ๓๐ ก.ย.๕๙  หน.กำลังพล กพ.อร. | ๙๕%  ๙๐%  ๘๕% |  |

- ๓ -

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **วัตถุประสงค์**  **ของการควบคุม**  **(๑)** | **จุดอ่อนของการควบคุม**  **หรือ ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่**  **(๒)** | **การปรับปรุง**  **(๓)** | **กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ** **(๔)** | **สถานการณ์ดำเนินการ**  **% ความคืบหน้า**  **(๕)** | **ปัญหาอุปสรรค**  **และแนวทางแก้ไข**  **(๖)** |
| ๒. เพื่อให้กระบวนงานต่างๆ ในกิจกรรมการศึกษาและฝึกอบรมเป็นไปตามขั้นตอนสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่กำหนดทำให้การผลิตและพัฒนากำลังพลของกรมอู่ทหารเรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติภารกิจและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง | - ข้อจำกัดในด้านภาษาของกำลังพลบางส่วน ทำให้มีผลกระทบต่อการจัดส่งกำลังพลไปศึกษาและอบรมณ ต่าง ประเทศ  - การขาดแคลนครูประจำที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านของงานช่าง ซึ่งต้องขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้มีความเสี่ยงเนื่องจากครูช่วยสอนจะมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานปกติ  - สถานศึกษาเจ้าของหลักสูตรที่ได้ติดต่อประสานไว้ไม่เปิดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่ได้ประสานไว้ | - จัดกำลังพลเข้ารับการอบรมหลักสูตรภาษา อังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบเร่งรัดเพื่อพัฒนากำลังพลสำหรับการเตรียมพร้อมในการสอบคัดเลือกให้ไปศึกษาอบรม ณ ต่างประเทศ  - จัดทำทำเนียบครูช่วยสอนโดยประสานขอข้อมูลประวัติการศึกษาของ บุคลากรจาก กพ.อร. และหน่วยข้างเคียง  - หากมีการแจ้งไม่เปิดหลักสูตรที่ ทร.ได้อนุมัติไว้จะต้องดำเนินการจัดหาหลักสูตรสำรองเพื่อทดแทนโดยวัตถุประสงค์หลักไม่เปลี่ยนแปลงไปฝึกอบรมแทน | ๓๐ ก.ย.๕๙  หน่วยที่มีกำลังพลเข้ารับการอบรมณต่างประเทศ, หน.กวจพ.กพช.อร. และหน.แผน กพ.อร.  ๓๐ ก.ย.๕๙  ผอ.ศภษ.กศษ.กพช.อร.  ๓๐ ก.ย.๖๐  หน.วิชาการ กวจพ.กพช.อร. | ๕๐%  ๖๐ %  ๑๐๐ % |  |
| **วัตถุประสงค์**  **ของการควบคุม**  **(๑)** | **จุดอ่อนของการควบคุม**  **หรือ ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่**  **(๒)** | **การปรับปรุง**  - ๔ -  **(๓)** | **กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ** **(๔)** | **สถานการณ์ดำเนินการ**  **% ความคืบหน้า**  **(๕)** | **ปัญหาอุปสรรค**  **และแนวทางแก้ไข**  **(๖)** |
| ๓. เพื่อให้กระบวนงานต่างๆ ในกิจกรรมการบริหาร สวัสดิการและสิทธิกำลังพลเป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้การดำเนินการตอบแทนในการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างให้กำลังพล และครอบครัวในทุกระดับ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีพสมควรแก่ฐานะ อยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี | - กำลังพลบางส่วนไม่ให้ความสำคัญต่อการตอบแบบสอบถามความผาสุกในที่ทำงาน | - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายให้กำลังพลตอบแบบสอบถามความผาสุกใน ที่ทำงานตามระยะเวลา | ๓๐ ก.ย.๕๙  หน.กำลังพล กพ.อร. | ๕๐ % |  |
| - เงินเดือนและค่าตอบแทนของกำลังพลบางกลุ่มยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเทียบกับรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ทำให้ขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ หรืออาจเป็นต้นเหตุของการทุจริตคอรัปชั่น | - สร้างวัฒนธรรม การดำรงชีพที่เหมาะสม ปลูกฝังค่านิยมในการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำรัสในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงสร้างจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ และอุปนิสัยให้มีใจรักในหน้าที่ การงาน | ๓๐ ก.ย.๕๙  หน.กำลังพล กพ.อร. | ๙๕% |  |

ชื่อผู้รายงาน พล.ร.ท.

ตำแหน่ง จก.อร.

หน.คณะทำงานติดตามและประเมินผลฯ

วันที่ /ต.ค./๕๙

- ๒ -

ชื่อผู้รายงาน พลเรือโท ง อนุ)

ตำแหน่ง เจ้ากรมอู่ทหารเรือ