



กระบวนการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม/ด้านของงานที่ประเมินและวัตถุประสงค์ของการควบคุม (1)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (2)	งวด/เวลาที่พบจุดอ่อน (3)	การปรับปรุงการควบคุม (4)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ (5)	หมายเหตุ (6)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งล่าช้า ทำให้ขาดอัตรากำลังดำเนินการในหลายภารกิจ</li> <li>- การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ยังไม่ครบถ้วนทุกตำแหน่ง</li> </ul>	<p>30 ก.ย. 53</p> <p>30 ก.ย. 53</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศนโยบายและแผนอัตรากำลัง รวมทั้งหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งให้ทราบโดยทั่วกัน และเร่งรัดการดำเนินการให้เสร็จโดยเร็ว</li> <li>-ให้มีการเร่งรัดบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตามโครงสร้าง</li> <li>- เร่งรัดการจัดทำ และประกาศใช้</li> </ul>	<p>30 มี.ค. 54/ กรมหม่อนไหม</p> <p>30 ก.ย. 54/ กกจ.</p>	
<p>3.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในองค์ความรู้ที่จำเป็นและองค์ความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่างแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.กษ. พ.ศ. 2552-2556 ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร</li> <li>- สกต.ขาดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- บุคลากรของ กกส. และ สกร.ไม่ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการและอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- บุคลากรของ สปช. ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามที่ สป.กษ. กำหนด เช่น หลักสูตร นบต. และ นบก.</li> </ul>	<p>30 ก.ย. 53</p> <p>30 ก.ย. 53</p> <p>30 ก.ย. 53</p> <p>30 ก.ย. 53</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอขอความเห็นชอบจากผู้บริหาร</li> <li>-ประสาน สกต. เพื่อพิจารณาร่วมกัน</li> <li>- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีการชี้แจงให้บุคลากรตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพ จัดบุคลากรทำงานแทนได้ทุกครั้ง</li> <li>- จัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีให้มีความเห็นชอบ</li> <li>- แจ้ง สกต. เพื่อแก้ไขปัญหา และประสาน กกจ. เพื่อกำหนด Career path ที่เกี่ยวข้องให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น</li> </ul>	<p>31 มี.ค. 54/ สกต.</p> <p>30 เม.ย. 54/ สกต.</p> <p>30 ก.ย. 54/ กกส.</p> <p>30 ก.ย 54/ สกร.</p> <p>30 ก.ย 54/ สปช.</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/โครงการ/ กิจกรรม/ด้านของงานที่ประเมิน และวัตถุประสงค์ของการควบคุม (1)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (2)	งวด/เวลาที่พบ จุดอ่อน (3)	การปรับปรุงการควบคุม (4)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (5)	หมายเหตุ (6)
	<p>- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ</p> <p>- บุคลากรผู้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและพฤติกรรมชอบมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอ</p>	<p>30 ก.ย. 53</p> <p>30 ก.ย. 53</p>	<p>- กำหนดความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ</p> <p>- ให้มีการศึกษา และทบทวนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ</p> <p>- กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด</p> <p>- จัดให้มีเวทีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้และการสอนงาน</p> <p>- บุคลากรที่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ถ่ายทอดความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่ยังมีความเข้าใจไม่ชัดเจน</p> <p>- ผลักดันให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี</p> <p>- หน่วยงานควรจะมีมอบหมายบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะขับเคลื่อนภารกิจให้ชัดเจนเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง</p> <p>- เพิ่มความรู้ให้คณะทำงาน</p>	<p>30 ก.ย. 54/ กก.</p> <p>30 มี.ค. 54/ กก.</p> <p>30 มิ.ย 54/ สกร.</p> <p>31 ม.ค. 54/ สตน.</p> <p>30 ก.ย 54/ กค.</p> <p>30 ก.ย. 54/ สตร.</p> <p>30 ก.ย. 54/ กกจ.</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/โครงการ/ กิจกรรม/ด้านของงานที่ประเมิน และวัตถุประสงค์ของการควบคุม (1)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (2)	งวด/เวลาที่พบ จุดอ่อน (3)	การปรับปรุงการควบคุม (4)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (5)	หมายเหตุ (6)
			- คณะทำงานแต่ละหน่วยงานไปเผยแพร่ถ่ายทอดให้ บุคคลในหน่วยงานให้เข้าใจ		
3.3 การมอบหมายงานและ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากร เพื่อให้การมอบหมายงานและ กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของ บุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ	- การมอบหมายงานบางเรื่องไม่สอดคล้องกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ	30 ก.ย. 53	- จัดระบบฐานข้อมูลคุณสมบัติของบุคลากรภายใน หน่วยงานให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน - จัดให้มีการนำฐานข้อมูลด้านบุคลากรและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งมาพิจารณามอบหมายงาน ตำแหน่งนั้นๆ พร้อมทั้งติดตามและสอนงาน/ ฝึกอบรมความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ - จัดให้มีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและบรรลุ เป้าหมายขององค์กร	30 มี.ค. 54/ กรมหม่อนไหม	
3.4 การพิจารณาคำตอบแทน สวัสดิการและชำระรักษาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานด้าน สวัสดิการและชำระรักษาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรง ตามความต้องการของบุคลากร	- บุคลากรของ สฝช.มีความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบไม่เพียงพอในเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  - บุคลากรของกรมหม่อนไหมไม่เข้าใจระบบ การพิจารณาความชอบ และผลตอบแทนจาก การทำงานของบุคลากรหรือการให้สวัสดิการที่ ไม่ถูกต้อง	30 ก.ย. 53  30 ก.ย. 53	- วิเคราะห์ภารกิจและ จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ของ สำนักฝนหลวงและการบินเกษตรให้ชัดเจน เพื่อเป็น แนวทางในการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับ บุคคล  - ชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรทุกระดับ ได้รับทราบ - กำหนดดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ เพื่อใช้ในการประเมินผลงานและตอบ แทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และใช้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมาบริหารจัดการ	30 ต.ค. 53/ สฝช.  30 มี.ค. 54,  30 ก.ย. 54/ กรมหม่อนไหม	