



PMQA4.0 หมวด 5

การมุ่งเน้นบุคลากร

ประจำปี 2563

## หมวด 5: การมุ่งเน้นบุคลากร

### 5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

#### แนวทาง

นย.มีแนวทางประเมินบุคลากรผ่านระบบ HRMISS ของ ทร.มีความชัดเจน โปร่งใส เปิดโอกาสให้ทุกคนวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง โดยกำหนด Career Path พัฒนาความสามารถของตนในระยะยาว ผ่านการศึกษาอบรมในทุกระดับ

#### การปฏิบัติ

นย.ประเมินขีดความสามารถ และอัตรากำลังด้านบุคลากร การประเมินค่านายทหารสัญญาบัตร โดยใช้ระบบ HRMISS การศึกษา อบรม สัมมนาหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ หลักสูตรเพิ่มพูนความสามารถ หลักสูตรต่างประเทศ มีการจัดตั้งคณะกรรมการสอบเลื่อนฐานะ การรับสมัครบุคลากร (จำกัดกองประจำการทหารพราน) การพิจารณาบำเหน็จ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ได้ดำเนินการด้านการประเมินขีดความสามารถด้านขีดความสามารถ (Capability) และ อัตรากำลังด้านบุคลากร ดังนี้

1. อัตราเฉพาะกิจ หรือ อัตรายุทธโธปกรณ์ โดยเป็นการกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่ง และคุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องรองรับกับภาระงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสำหรับการบรรจุกำลังตามอัตราของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ซึ่งเป็นส่วนกำลังรบของกองทัพเรือ นั้น บรรจุกำลังพลได้ไม่เกินร้อยละ 80 ของอัตรา ตามสัดส่วนที่กองทัพเรือกำหนด (**อ้างอิง:** บันทึก กพ.นย. ที่ กท.๐๕๑๙.๑/- ลง ๘ ก.ย.๕๘ เรื่อง ขอเสนอข้อมูลโครงสร้างการจัดหน่วย และเอกสารการจัดทำขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงานสายวิทยาการ นย.)

2. หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีการกำหนดสัดส่วนการบรรจุกำลังพลตามโครงสร้างและกรอบอัตรามีการจัดหากำลังพล ตามอัตรากำลังและขีดความสามารถ (**อ้างอิง:** บัญชีสรุปยอดกำลังพลบรรจุจริงประจำเดือน)

3. หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินมีการประเมินโครงสร้าง อัตราการจัดและขีดความสามารถของกำลังพลของหน่วยตามภารกิจที่ได้รับมอบมีการปรับปรุงโครงสร้าง อัตราการจัดและขีดความสามารถของกำลังพลของหน่วยตามภารกิจที่ได้รับมอบ โดยมีการรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงานและวิเคราะห์ความพอเพียงของกำลังพล ต่อการปฏิบัติภารกิจ และมีการเสนอความต้องการด้านกำลังพลเพิ่มเติมหรือเสนอทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับภาระงาน (**อ้างอิง:** บันทึก กพ.นย. ที่ กท.๐๕๑๙.๑/๙๗๗ ลง ๒๖ มิ.ย.๕๘ เรื่อง สรุปผลการประชุมพิจารณาการปรับแก้ อจย.ในตำแหน่งอัตรา ร.ท. และ ร.อ. ของ นย.ก.และบันทึก กพ.นย. ที่ กท ๐๕๑๙.๑/๑๒๑๓ ลง ๒๖ ส.ค.๕๘ เรื่อง ขออนุมัติปรับแก้ อจย.ในส่วนของ กพ.นย.)

#### ผลลัพธ์

นย.สามารถประเมินขีดความสามารถของบุคลากร เช่น ขีดความสามารถในด้านฝ่ายอำนวยการ การรบ การต่อสู้ป้องกันตัว การใช้อาวุธ ประเมินอัตรากำลังผ่านร้อยละของอัตราบรรจุในระบบ HRMISS สามารถกระตุ้นแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านการพิจารณาบำเหน็จที่โปร่งใส

## 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

### แนวทาง

นาย.มีแนวทางสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลในการทำงาน กระจายอำนาจในการตัดสินใจโดย มีหนังสือมอบอำนาจแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และระยะเวลา

### การปฏิบัติ

มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน โดยหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ที่มาจากหลายสายงานในลักษณะ Cross Function ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อร่วมกันดำเนินการในภารกิจหรือโครงการที่มีความสำคัญและมีความท้าทายในการปฏิบัติที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น เช่น

1. คณะทำงานและติดตามการปฏิบัติงานตามพันธกิจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ซึ่งมี เสธ.นย. เป็นหัวหน้าคณะทำงาน พร้อมด้วยคณะทำงานที่เป็นผู้แทนหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่สำคัญ ดังนี้

- รวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ และนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ตามพันธกิจของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/นโยบาย ในวงรอบ

- จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติทั้งสามด้านคือ ด้านองค์ความรู้ ด้านสมรรถภาพร่างกายและจิตใจของกำลังพล และด้านการบริหารจัดการของหน่วย (อ้างอิง : อนุมัติ นย. ท้ายบันทึก กพ.นย. ที่ กท ๐๕๑๙.๑/๑๗๕ ลง ๓ ก.พ.๕๙ เรื่องสรุปผลการประชุมการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทัพเรือ ประจำปี ๒๕๕๙ (การกำหนดหน่วยรับผิดชอบในการดำเนินการและรายงานผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ฯ) และคำสั่ง นย. (เฉพาะ) ที่ ๓๔๘๙ /๒๕๕๘ ลง ๒๘ ต.ค.๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานและติดตามการปฏิบัติงานตามพันธกิจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ)

2. คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยมีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นประธานกรรมการ พร้อมด้วยคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่สำคัญ ในการกำหนดนโยบาย แผนงานและงบประมาณ อำนาจการ และจัดสวัสดิการภายในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประเภทต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิก (อ้างอิง : คำสั่ง นย. ที่ ๔๕ /๒๕๕๘ ลง ๑๖ ก.ย.๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน)

3. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นย. โดยมี รอง ผบ.นย.(สายงานกำลังพล) เป็นประธานกรรมการ พร้อมด้วยคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่ ดังนี้

- อำนาจการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติตามแนวทางโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล นย. ตลอดจนให้ความรู้ตามความมุ่งหมายหลักเศรษฐกิจพอเพียง และแก่นของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- จัดตั้งองค์กรในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการ

- กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ให้ความรู้ แก่ไขปัญหา นอกเหนือขีดความสามารถของหน่วย/กำลังพล รวมทั้งประสานขอรับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ/องค์กรที่เกี่ยวข้อง (อ้างอิง : คำสั่ง นย. (เฉพาะ) ที่ ๓๐๓๓ /๒๕๕๒ ลง ๒๕ ส.ค.๕๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นย.)

มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์กร ดังนี้

1. ร้านค้าและสโมสร ได้แก่ การบริหารจัดการเกี่ยวกับร้านค้าและสโมสร เช่น ร้านค่านาวิกบริการ ๑ ๒ และ ๓ สโมสรเรือศักดิ์ประคู้ สโมสรประคู้

2. ที่พักอาศัยในพื้นที่หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และในพื้นที่ นขต.นย. โดยแบ่งเป็นส่วนของนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน

3. การออมทรัพย์และการกู้เงิน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์นาวิกโยธิน

4. การกีฬาและนันทนาการให้กับกำลังพลและครอบครัว เช่น กิจการกีฬานาวิกโยธิน สนามกอล์ฟ สนามเทนนิส สระว่ายน้ำ

5. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อาคารรับรองมารีนริสอร์ท สถานที่จำหน่ายอาหารลานมะริน

6. กองทุนช่วยเหลือและการประกันภัยต่างๆ เช่น ทุนการศึกษาบุตร กองทุนช่วยเหลือกำลังพลที่เสียชีวิต

7. จัดเลี้ยงอาหารกลางวันสำหรับกำลังพล บก.นย.เริ่มดำเนินการ ตั้งแต่ ๑ พ.ค.๖๒

8. ให้ปรับปรุงกระบวนการด้านการสวัสดิการและการบริการกำลังพล เพื่อให้กำลังพลทุกระดับได้รับสวัสดิการและการบริการกำลังพลตามสิทธิอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้มีขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตที่ดี

9. ประชาสัมพันธ์สิทธิด้านการสวัสดิการให้กำลังพลทราบถึงสิทธิการเข้าใช้ประโยชน์ รวมถึงให้บริการด้านการสวัสดิการให้เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ทั้งสวัสดิการของ ทร. และสวัสดิการที่หน่วยจัดขึ้น เพื่อให้กำลังพลสามารถเข้าถึงและได้รับประโยชน์ตามสิทธิด้านการสวัสดิการได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

(อ้างอิง: คำสั่ง นย. ที่ ๔๕/๒๕๕๘ ลง ๑๖ ก.ย.๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และคำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการฯ (เฉพาะ) ที่ ๓๙๒๑/๒๕๕๘ ลง ๒๗ พ.ย.๕๘ เรื่องแต่งตั้งผู้รับผิดชอบกิจการสวัสดิการภายใน นย.)

10. จัดให้มีศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ สำหรับข้าราชการหรือผู้ที่เข้ามาติดต่อเพื่อติดตามสิทธิกำลังพลด้านต่างๆ ทั้งที่ยังไม่เคยเกษียณอายุและเกษียณอายุแล้ว รวมถึงญาติของข้าราชการที่เสียชีวิต (อ้างอิง: บันทึก กพ.นย. ที่ต่อ กพ.นย. เลขรับ ๒๔๓๖/๖๐ ลง ๘ ม.ค.๖๑ เรื่อง เสนอความต้องการงบประมาณในการปรับปรุงสถานที่เพื่อจัดตั้ง ศูนย์บริการกำลังพลแบบเบ็ดเสร็จ)

**ผลลัพธ์**

การดำเนินงานในระบบราชการ ยังติดขัดระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนมากมาย ซึ่งยังทำให้ระบบการทำงานขาดประสิทธิภาพ คล่องตัว ผลสัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งหากหน่วยเหนือยังไม่แก้ไขระเบียบ วิธีการ นำการบริหารแนวใหม่มาใช้ คงจะเป็นเรื่องที่ต้องนำมาสัมมนาให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

### 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

#### แนวทาง

นย.มีแนวทางสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ผ่านคำขวัญต่าง ๆ ของ นย. เช่น “นำดี ตามดี” “รบอย่างไร ฝีกอย่างนั้น” ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และนำผลลัพธ์มาปรับปรุงนโยบาย สร้างแผนงาน โครงการต่อไป

#### การปฏิบัติ

นย.ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่

1. ความก้าวหน้า เงินเดือน
2. ระยะทางบ้าน – ที่ทำงาน ใกล้ครอบครัว Work Life Balance
3. ความมั่นคง
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
5. การเมืองในหน่วยงาน
6. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน
7. นโยบายการบริหาร
8. หน้าที่ - ปริมาณงาน – ความกดดัน

จากปัจจัยดังกล่าวทำให้ นย.จัดโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการแก้ไขปัญหานี้สึน คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นย. โครงการนานไปเขาไม่ลืม ดูแลและช่วยเหลือข้าราชการที่ได้รับบาดเจ็บหรือผลกระทบจากการสู้รบและการปฏิบัติงาน แข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี ระหว่างกำลังพลรวมถึงครอบครัว และคะแนน Happy Workplace

#### ผลลัพธ์

แม้ว่าคะแนน Happy Workplace จะออกมาสูง และมีแผนงาน โครงการต่าง ๆ ออกมาแต่ยังพบว่า อัตรากำลังพลขอเกษียณก่อนอายุราชการยังสูง ซึ่งยังต้องพิจารณาหาข้อเท็จจริง แก้ไขต่อไป

### 5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

#### แนวทาง

หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีระบบการเรียนรู้และพัฒนากำลังพลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อบรมและพัฒนากำลังพลในทุกระดับชั้นให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะ ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในแต่ละระดับและในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นตามลำดับ เพื่อให้ได้

กำลังพลที่มีขีดความสามารถที่ต้องการ เพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับมอบ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

### การปฏิบัติ

หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงรุก ส่งบุคลากรไปศึกษาในสาขาที่ขาดแคลน มีความสำคัญ ได้ดำเนินการดังนี้

1.จัดทำเป็นโครงการฝึก ศึกษา อบรม ประชุมและสัมมนาในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งการศึกษาภายในกองทัพเรือ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ การศึกษาเพื่อการผลิตกำลังพล และการศึกษาเพื่อการพัฒนา กำลังพล ดังนี้

1.1 การศึกษาและอบรมเพื่อการผลิตกำลังพล นายทหารประทวน ได้แก่ หลักสูตรนักเรียนจ่านาวิกโยธิน รร.นย.ศฝ.นย.

1.2 การศึกษาอบรมและพัฒนา เพื่อการพัฒนากำลังพล

มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่กำลังพล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

1.2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามชั้นยศ หรือตามแนวทางการรับราชการ : เป็นการให้การศึกษาอบรมและพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับระดับชั้นยศหรือตำแหน่งหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นตามลำดับ ได้แก่

1.2.1.1 สำหรับนายทหารสัญญาบัตร ประกอบด้วยหลักสูตรชั้นนายเรือ นย. และหลักสูตรชั้นนายนาวา นย. (อ้างอิง : บันทึก กพ.นย.ที่ กท ๐๕๑๙.๑.๑/๔๕๒ ลง ๑๘ เม.ย.๖๒ เรื่อง ขออนุมัติแผนการฝึก และ งบ.ค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรชั้นนายเรือ นย. รุ่นที่ ๕๑ ประจำปี งบ.๖๒ และบันทึก กพ.นย.ที่ กท ๐๕๑๙.๑.๑/๑๒๐๑ ลง ๒๔ ต.ค.๖๑ เรื่อง ขออนุมัติแผนการฝึก และ งบ.ค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรชั้นนายนาวา นย. รุ่นที่ ๓๗ ประจำปี งบ.๖๒)

1.2.1.2 สำหรับนายทหารประทวน ประกอบด้วย หลักสูตรจำตรีกองประจำการ นย. หลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะชั้นจำเอก นย. และหลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะชั้นพันจำเอก นย. (อ้างอิง : บันทึก กพ.นย.ที่ กท ๐๕๑๙.๑.๑/๑๒๐๐ ลง ๒๔ ต.ค.๖๑ เรื่อง ขออนุมัติแผนการฝึก และ งบ.ค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะชั้น พันจำเอก นย. รุ่นที่ ๕๙ ประจำปี งบ.๖๒)

1.2.2 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามสาขาอาชีพ เป็นการให้การศึกษาอบรมและพัฒนา : เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ หลักสูตรเบื้องต้นเฉพาะเหล่า นย. (ร. ป. ข.และ สส.) (อ้างอิง : บันทึก กพ.นย.ที่ กท ๐๕๑๙.๑.๑/๔๕๔ ลง ๑๘ เม.ย.๖๒ เรื่อง ขออนุมัติแผนการฝึก และ งบ.ค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรจำเหล่าทหารปืนใหญ่ นย.ประจำปี งบ.๖๒ บันทึก กพ.นย.ที่ กท ๐๕๑๙.๑.๑/๓๘๕ ลง ๒๙ มี.ค.๖๒ เรื่อง ขออนุมัติแผนการฝึก และ งบ.ค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรผู้บังคับหมู่ทหารช่าง นย.ประจำปี งบ.๖๒ บันทึก กพ.นย.ที่ กท ๐๕๑๙.๑.๑/๔๕๓ ลง ๑๘ เม.ย.๖๒ เรื่อง ขออนุมัติแผนการฝึก และ งบ.ค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรจำเหล่าทหารสื่อสาร นย. รุ่นที่ ๒๘ ประจำปี งบ.๖๒ และ

บันทึก กพ.นย.ที่ กท ๐๕๑๙.๑.๑/๑๒๔๖ ลง ๒ พ.ย.๖๑ เรื่อง ขออนุมัติแผนการฝึก และ งบ.ค่าใช้จ่ายในการอบรมหลักสูตรพนักงานวิทยุโทรเลข รุ่นที่ ๔๔ ประจำปี ๖๒ บันทึก กพ.นย.ที่ต่อ เลขรับ ๔๗๘๔/๖๑ ลง ๑๐ ต.ค.๖๑ เรื่อง ขออนุมัติโครงการศึกษา อบรม ประชุม และสัมมนาของหน่วยต่าง ๆ ใน ทร. ประจำปี ๖๒ บันทึก กพ.นย.ที่ กท ๐๕๑๙.๑.๑/๕๑๑ ลง ๑๘ พ.ค.๖๑ เรื่อง ขอเสนอความต้องการงบประมาณโครงการศึกษา อบรม ประชุม และสัมมนาของหน่วยต่าง ๆ ใน ทร. ประจำปี ๖๒)

2. หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้ให้หน่วยต่าง ๆ ดำเนินการตามนโยบายด้านการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ ทร. พ.ศ.2558–2567 ตามเป้าหมายที่คณะกรรมการพัฒนากำลังพลและการจัดการความรู้กองทัพเรือ กำหนดไว้ตามที่เกี่ยวข้องได้แก่

2.1 พัฒนากำลังพลให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศรอบบ้าน และในภูมิภาค โดยการอบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน และภาษาประเทศมหาอำนาจ เพิ่มเติมในหลักสูตรต่างๆ ของ รร.นย.ศฝ.นย.

2.2 พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระหว่างประเทศมากขึ้น รวมทั้งกฎหมายที่มอบอำนาจให้กองทัพเรือ เพื่อให้การปฏิบัติงานในบทบาทด้านการรักษากฎหมาย สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 พัฒนากำลังพลให้สามารถปฏิบัติกร่วมกับสหประชาชาติด้านการรักษาสันติภาพได้ รวมถึงการบรรเทาสาธารณภัยและการให้ความช่วยเหลือประชาชน ทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน

(อ้างอิง : อนุมัติ นย. ท้ายบันทึก กพ.นย. ที่ กท ๐๕๑๙.๑/๑๗๕ ลง ๓ ก.พ.๕๙ เรื่อง สรุปผลการประชุมการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทัพเรือ ประจำปี ๖๕)

3. หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ของ นย. เพื่อดำเนินการตามแผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทร. ตามยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ ทร. 3 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

3.1 สร้างกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับชั้นให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการแบ่งปัน ถ่ายทอด และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความเชี่ยวชาญในแต่ละองค์ความรู้

3.2 สร้างกระบวนการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โดยเป็นการจัดระบบการจัดการความรู้ของ ทร. ให้มีโครงสร้างที่ชัดเจน ทั้งโครงสร้างองค์ความรู้ (ที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ในตัวคน) โครงสร้างบุคลากรด้านการจัดการความรู้ รวมทั้งบูรณาการให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานปกติและสามารถยกระดับการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ โดยไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน

3.3 สร้างศูนย์ความรู้ของ นย. ผ่านระบบสารสนเทศ โดยเป็นการนำระบบสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดเก็บและค้นหาองค์ความรู้ และเป็นศูนย์ความรู้และศูนย์การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ที่ใช้งานง่าย และมีความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำลังพล ที่จะนำเอาข้อมูลองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือต่อยอดองค์ความรู้

(อ้างอิง: แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทร. พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ คำสั่ง นย.(เฉพาะ) ที่ ๗๗๙/๒๕๕๙ ลง ๒๖ ก.พ.๕๙ เรื่อง แก้ไขแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ของ นย. และบันทึก นย. ที่ กท ๐๕๑๙/๕๔ ลง ๑๑ ม.ค.๕๙ เรื่อง ขอเสนอแนวทางการรับราชการนายทหาร ข.)

#### ผลลัพธ์

แม้ว่าหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ได้ดำเนินงานดังกล่าวแล้ว แต่ยังไม่ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงได้พิจารณาการพัฒนาด้านองค์บุคคล ลงไว้ในแผนยุทธศาสตร์ นย. 20 ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรมต่อไปอีก

#### ตรวจถูกต้อง

น.ท.

(เป็นธรรม ปัทมชินาลัย)

หน.กำลังพล กพ.นย.

ก.ค.๖๓