

หมวด 5  
การมุ่งเน้นบุคลากร  
กองกำลังพล หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

5.1 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และแรงจูงใจ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p style="text-align: center;"><b>Basic (A&amp;D)</b></p> <p>- ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุและการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงาน ที่ตรงกับความถนัดและความต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการโดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน</p>	<p>ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเหมาะสม</p> <p>การจัดโครงการสร้างการทำงานและการจัดวางบุคลากรไปอยู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับการใช้ความรู้และประสบการณ์อย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนเสนอความต้องการในการผลิตนักเรียนจ่านาวิกโยธิน พร้อมทั้งเสนอเป็นโครงการ ฝึกศึกษาอบรม สัมมนาของ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในแต่ละปีงบประมาณ</li> <li>- จัดทำแผนเสนอความต้องการในการจัดหากำลังพลนายทหารปริญาและนายทหารประทวน ในสาขาที่ขาดแคลน และไม่มีการผลิตในส่วนของกองทัพเรือ พร้อมทั้งเสนอเป็นโครงการ ฝึกศึกษาอบรม สัมมนาของ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินในแต่ละปีงบประมาณ</li> <li>- กำหนดผู้รับผิดชอบ ทั้งที่เป็นหน่วยงานและคณะกรรมการในการสรรหา ว่าจ้าง และรักษาบุคลากรในระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ</li> </ul>	

5.1 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และแรงจูงใจ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p><b>Basic (A&amp;D)</b></p> <p>- ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุและการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงาน ที่ตรงกับความถนัดและความต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการโดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน</p>	<p>ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเหมาะสม</p> <p>การจัดโครงการสร้างการทำงานและการจัดวางบุคลากรไปอยู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับการใช้ความรู้และประสบการณ์อย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน</p>	<p>- ให้ผู้รับผิดชอบในการสรรหา และว่าจ้าง ดำเนินการประกาศรับสมัครและเลือกสรรด้วยการ สอบคัดเลือกในภาคทฤษฎี การทดสอบร่างกาย การสอบสัมภาษณ์ พร้อมกับตรวจโรค เพื่อให้ได้บุคลากรที่ต้องการตามคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง แล้วจึงบรรจุบุคลากรดังกล่าวลงปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการอบรมและพัฒนากำลังพลเพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับปฏิบัติในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามแนวทางรับราชการโดยการจัดทำเป็นโครงการฝึก ศึกษา อบรม สัมมนาของกำลังพลหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน</p>	

5.1 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และแรงจูงใจ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
-------	--------------------	--------------------	----------------

<p>Advance (Alignment)</p> <p>- การประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรให้บุคลากรทุ่มเทและทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน (High Performance)</p>	<p>ระบบการประเมินประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่มมีความชัดเจน โปร่งใส</p> <p>เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนในระยะยาว</p> <p>มีกลไกการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง</p>	<p>- นย. ได้ทำการประเมินค่ากำลังพลตามคำสั่งกองทัพเรือ มี 3 แบบ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แบบประเมินค่าปรับ นท. - นอ., นอ. - นอ.(พ) แบบประเมินค่าปรับ นอ.(พ) - นายพลเรือ</li> <li>2. ประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>3. ประเมินผล สรก. และประจำหน่วย</li> </ol> <p>- จัดทำแนวทางการรับราชการของกำลังพล (Career Psth) เพื่อใช้ในการกำหนดเส้นทางอาชีพในเรือของปีครองยศ</p> <p>การหมุนเวียนในตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละช่วงชั้นยศ และการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดจนการได้รับการอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามแนวทางการรับราชการในแต่ละช่วงชั้นยศต่าง ๆ ซึ่งจะ เป็น สิ่ง ที่ ช่วย สร้าง เป้าหมาย และแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายดังกล่าวของกำลังพล</p> <p>- มีการพิจารณาบำเหน็จค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นประจำตามวงรอบ 6 เดือน และมีการกำหนดให้สิทธิ สวัสดิการ รวมทั้งการบำรุงขวัญที่เหมาะสมกับระดับชั้นยศและตำแหน่งของบุคลากร</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.1 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และแรงจูงใจ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Significance (Integration)</p> <p>- นโยบายการจัดการด้านบุคลากร</p>	<p>การบูรณาการงานบริหารบุคลากรกับการปรับปรุงการทำงานของทุก ๆ</p>	<p>1. การจัดหน่วยขึ้นตรงให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามที่กองทัพเรือกำหนด โดยมีโครงสร้างการจัดส่วนราชการเพื่อรองรับงานด้านฝ่าย</p>	

<p>สนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัว และปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>	<p>กระบวนการ ให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูง</p> <p>นโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม</p> <p>การจัดการด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานในแนวระนาบกับหน่วยอื่น ๆ</p>	<p>อำนาจการ ฝ่ายปฏิบัติ ฝ่ายสนับสนุน โดยการจัดหรือกำหนดอัตราของหน่วยขึ้นตรง หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยเหนือ ภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบ โดยการจัดทำออกมาเป็นเอกสารหลักฐานที่เรียกว่า อัตราเฉพาะกิจ หรือ อัตรายุทธโศภกรณ์</p> <p>2. การแบ่งระดับการบังคับบัญชาตามระดับชั้น และมอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ โดยสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของคำสั่งมอบอำนาจ ซึ่งจะเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ</p> <p>มีความยืดหยุ่นและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติการกิจของหน่วยต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จในภาพรวมของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ที่ทันต่อความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>อยู่เสมอ</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.1 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และแรงจูงใจ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Significance (Integration)</p> <p>- นโยบายการจัดการด้านบุคลากรสนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัว และปรับเปลี่ยนให้ทันกับการ</p>	<p>การบูรณาการงานบริหารบุคลากรกับการปรับปรุงการทำงานของทุก ๆ กระบวนการ ให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูง</p>	<p>3. หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ที่มาจากหลายสายงานในลักษณะ Cross Function ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อร่วมกันดำเนินการในภารกิจหรือโครงการที่มีความสำคัญและ</p>	

<p>เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>	<p>นโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม การจัดการด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานในแนวระนาบกับหน่วยอื่น ๆ</p>	<p>มีความท้าทายในการปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น เช่น</p> <p>3.1 คณะทำงานและติดตามการปฏิบัติงานตามพันธกิจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายผู้บริหารทหารเรือ ซึ่งมี เสธ.นย. เป็นหัวหน้าคณะทำงาน พร้อมด้วยคณะทำงานที่เป็นผู้แทนหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์ และนโยบายผู้บริหารทหารเรือ ตามพันธกิจของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน</li> <li>- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/นโยบาย ในวงรอบ</li> <li>- จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติทั้งสามด้านคือ ด้านองค์ความรู้ ด้านสมรรถภาพร่างกายและจิตใจของกำลังพล และด้านการบริหารจัดการของหน่วย</li> </ul>	
------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.1 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และแรงจูงใจ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Significance (Integration)</p> <p>- นโยบายการจัดการด้านบุคลากรสนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัว และปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>	<p>การบูรณาการงานบริหารบุคลากรกับการปรับปรุงการทำงานของทุก ๆ กระบวนงาน ให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูง</p> <p>นโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม</p>	<p>3.2 คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยมีผู้บริหารหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นประธานกรรมการ พร้อมด้วยคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่สำคัญ ในการกำหนดนโยบาย แผนงานและงบประมาณ อำนวยความสะดวก และจัดสวัสดิการภายในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประเภทต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิก</p>	

	<p>การจัดการด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานในแนวระนาบกับหน่วยอื่น ๆ</p>	<p>3.3 คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นาย. โดยมีรอง ผบ.นย.(สายงานกำลังพล) เป็นประธานกรรมการ พร้อมด้วยคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อำนวยการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติตามแนวทางโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล นาย. ตลอดจนให้ความรู้ตามความมุ่งหมายหลักเศรษฐกิจพอเพียง และแก่นของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>- จัดตั้งองค์กรในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการ</li> <li>- กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ให้ความรู้ แก้ไขปัญหานอกเหนือขีดความสามารถของหน่วย/กำลังพล รวมทั้งประสานขอรับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ/องค์กรที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Basic (A&amp;D)</p> <p>- สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัวร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล</p>	<p>การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกรอบของกฎหมายคล่องตัว และร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล</p>	<p>กำหนดเป็นสวัสดิการในการดูแลปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสุขภาพ สวัสดิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของกำลังพล พร้อมทั้งปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และความเพียงพอต่อความต้องการของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง และตามกรอบงบประมาณของกองทัพเรือ ดังนี้</p> <p>1. ด้านสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสถานพยาบาล (พัน.พ.กรม สน.พล.นย.) เพื่อให้บริการด้านสุขภาพของกำลังพล ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การคัดกรอง ป้องกัน</li> </ul>	

		<p>بابด รักษา และพ่นพู่สุภาพของกาลงพล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีบุคลากรด้านการแพทย์ประจำหน่วยที่ออกปฏิบัติราชการสนาม</li> <li>- จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ในพื้นที่ของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และในพื้นที่หน่วยขึ้นตรง เช่น สนามกีฬา สระว่ายน้ำ สนามกอล์ฟ เป็นต้น</li> <li>- กำหนดให้กำลังพลทุกนายเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี และดำเนินการทดสอบสมรรถภาพกำลังพลปีละ ๒ ครั้ง ตามที่กองทัพเรือกำหนด</li> </ul>	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Significance (Integration)</p> <p>- การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อนำไปสู่แก้ไขปัญหาคับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชน ภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดให้มีแผนป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนการบำบัดรักษา และฟื้นฟูกำลังพลให้พ้นภัยจากสิ่งเสพติด เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้เต็มประสิทธิภาพ</li> <li>2. ด้านสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้หน่วยต่าง ๆ จัดให้มีอุปกรณ์ระวังป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และวิธีปฏิบัติในการระวังป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน</li> <li>- ให้หน่วยต่าง ๆ จัดให้มีอุปกรณ์ดับเพลิงประจำหน่วย พร้อมการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำทุกวงรอบ ตลอดจนให้มีการกำหนดมาตรการป้องกันความเสียหาย ของหน่วย และมีการซักซ้อมเพื่อรองรับสถานการณ์อย่างสม่าเสมอ</li> </ul> </li> </ul>	

		๖. ทัศนคติและพฤติกรรม - จัดบ้านพักสำหรับข้าราชการ ให้อยู่ใกล้กับสถานที่ทำงาน 4. ด้านสวัสดิการอื่นๆ - จัดเลี้ยงอาหารกลางวันให้กับกำลังพลใน บก.นย. ทุกวัน (จันทร์ – ศุกร์ ) โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ ๑ พ.ค.๖๒	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
Basic (A&D) - การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่ม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	การจัดการความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน โดยมีระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เอกสารอ้างอิง ดังนี้ 1. การเลื่อนยศ ปลด ย้าย การบรรจุข้าราชการและพนักงานราชการ 2. การจัดกองทหารเกียรติยศฯ ต่าง ๆ และการสนับสนุนการสวนสนามต่าง ๆ การประสานงานกับหน่วยงานนอก ทร. 3. การประชุมเตรียมการมีการตั้งคณะทำงานประชุม นขต. ด้านกำลังพล และเสนอปัญหา ขัดข้องต่าง ๆ	



--	--	--	--

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Advance (Alignment)</p> <p>- การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร</p>	<p>มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร</p> <p>นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี</p> <p>การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร</p>	<p>หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีวิธีสร้างความผูกพันระหว่างบุคคล ในหน่วยระดับผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยและระดับบุคคล</p> <p>หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ได้ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นาย. โดยมี รอง ผบ.นย.(สายงานกำลังพล) เป็นประธานกรรมการ พร้อมด้วยคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่ ดังนี้</li> </ol> <p>- อำนวยการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติตามแนวทางโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล นาย. ตลอดจนให้ความรู้ตามความมุ่งหมายหลักเศรษฐกิจพอเพียง และแก่นของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	

--	--	--	--

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Advance (Alignment)</p> <p>- การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร</p>	<p>มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร</p> <p>นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี</p> <p>การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดตั้งองค์กรในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการ</li> <li>- กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ให้ความรู้ แก้ไขปัญหานอกเหนือขีดความสามารถของหน่วย/กำลังพล รวมทั้งประสานขอรับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ/องค์กรที่เกี่ยวข้องได้จัดทำโครงการ ตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี ๒๕๖๓ ของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน</li> <li>2. จัดโครงการนาไปเขาไม่ลืม สำหรับดูแลและช่วยเหลือข้าราชการที่ได้รับบาดเจ็บหรือผลกระทบจากการสู้รบและการปฏิบัติงาน</li> <li>3. จัดให้มีการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี ระหว่างกำลังพล รวมถึงครอบครัว ทุกระดับภายในหน่วย</li> </ul>	

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Significance (Integration)</p> <p>- การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน</p>	<p>สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพสูง ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก</p> <p>สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก</p>	<p>หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้างทุกชั้นยศ และมีการใช้ประโยชน์จากแนวความคิดที่หลากหลาย ทั้งด้านความคิด วัฒนธรรม และมุมมองของบุคลากร</p> <p>หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดให้มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติ โดยเป็นการดำเนินการในระหว่างหน่วยงานในระดับ</li> </ol> <p>หน่วยขึ้นตรงหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และภายในหน่วย นขต.นย. เพื่อรับฟังข้อมูล อุปสรรคข้อขัดข้อง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้ง</p> <p>ข้อยุติที่ได้จากการระดมความคิดเห็นที่หลากหลายที่ได้จากการอภิปราย</p> <p>ถกแถลงและวิเคราะห์ร่วมกัน จนได้ข้อสรุปในการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลต่อไป</p>	

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Significance (Integration)</p> <p>- การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาคณะไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน</p>	<p>สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้น ความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพสูง ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก</p> <p>สร้างแนวคิดของการเป็น ผู้ประกอบการสาธารณะ โดยมุ่งเน้น ประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก</p>	<p>2. มีการจัดคณะผู้บังคับบัญชาระดับสูงไปตรวจเยี่ยมและตรวจ การฝึกในหน่วยรอง เพื่อ พบปะ พูดคุย ติดตามงาน รวมทั้งหารือกัน ภายในหน่วย เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้ถกแถลงกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับรองลงมาและเจ้าหน้าที่ต่างๆ ในการรับฟัง อุปสรรคข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจะสามารถนำไปพัฒนา แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วย ให้มีผลสำเร็จตามที่ต้องการ ยิ่งขึ้น</p> <p>3. มีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการภายในหน่วยรอง/กอง/ฝ่าย เพื่อเป็นเวทีในการแสดงและแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็น เพื่อการปรับปรุง แนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Significance (Integration)</p> <p>- การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน</p>	<p>สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพสูง ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก</p> <p>สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก</p>	<p>4. จัดให้มีการสัมมนาแนวทางการปฏิบัติต่างๆ โดยเชิญผู้แทนหน่วยขึ้นตรง นย. มาร่วมกันรับฟังหลักการและแนวทางการปฏิบัติ พร้อมทั้งช่วยกันระดมความคิดในการเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้อย่างได้ผลเป็นรูปธรรม ซึ่งได้มาจากการมีส่วนร่วมและสอดคล้องกับความต้องการของทุกหน่วย ใน นย.</p> <p>5. การประชุมสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ นย. ได้เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกชั้นยศ สามารถเสนอแนะแนวทางการดำเนินการของสหกรณ์ และ</p> <p>ถือนติจากเสียงสมาชิกส่วนใหญ่</p>	

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
-------	--------------------	--------------------	----------------

<p>Basic (A&amp;D)</p> <p>- ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มี &amp;nbsp; Advance (Alignment)</p> <p>- ระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสิ่งสมรรถนะความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะ</p>	<p>การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆที่ครอบคลุมเรื่อง ความรู้ความสามารถในการทำงาน และการแก้ปัญหา คุณธรรม และจริยธรรม ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนอง</p> <p>การสร้างสมรรถนะหลักขององค์กร ทั้งทักษะความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p>	<p>หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีระบบการเรียนรู้และพัฒนากำลังพลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษอบรมและพัฒนากำลังพลในทุกระดับขั้นให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะ ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในแต่ละระดับและในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นตามลำดับ เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีขีดความสามารถที่ต้องการ เพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับมอบ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน</p> <p>ได้ดำเนินดังนี้</p> <p>1. จัดทำเป็นโครงการฝึก ศึกษา อบรม ประชุมและสัมมนาในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งการศึกษาภายในกองทัพเรือ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ การศึกษาเพื่อการผลิตกำลังพลและการศึกษาเพื่อการพัฒนากำลังพล ดังนี้</p> <p>1.1 การศึกษาและอบรมเพื่อการผลิตกำลังพล นายทหารประทวน ได้แก่ หลักสูตรนักเรียนจ่านาวิกโยธิน รร.นย.ศฝ.นย.</p> <p>1.2 การศึกษาอบรมและพัฒนา เพื่อการพัฒนากำลังพล มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่กำลังพล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม**

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
<p>Significance (Integration)</p> <p>- ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้</p>	<p>การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย</p>	<p>1.2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามชั้นยศ หรือตามแนวทางการรับราชการ : เป็นการให้การศึกษ อบรมและพัฒนา เพื่อให้มีความรู้</p>	

<p>มีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจและมีความคิดในเชิงวิฤติพร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Fluid Intelligence/Complex problem solving)</p>	<p>การพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤติ (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน</p>	<p>ความสามารถเหมาะสมกับระดับชั้นยศหรือตำแหน่งหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นตามลำดับ ได้แก่</p> <p>1.2.1.1 สำหรับนายทหารสัญญาบัตร ประกอบด้วยหลักสูตร ชั้นนายเรือ นย. และหลักสูตรชั้นนายนาวา นย.</p> <p>1.2.1.2 สำหรับนายทหารประทวน ประกอบด้วยหลักสูตรจ่าตรีกองประจำการ นย.หลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะชั้นจ่าเอก นย. และหลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะชั้นพันจ่าเอก นย.</p> <p>1.2.2 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามสาขาอาชีพ เป็นการให้การศึกษาอบรมและพัฒนา : เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ หลักสูตรเบื้องต้น</p> <p>เฉพาะเหล่า นย. (ร. ป. ช. และ สส.)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม**

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
		<p>2. หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้ให้หน่วยต่าง ๆ ดำเนินการตามนโยบายด้านการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ ทร. พ.ศ.2558-2567 ตามเป้าหมายที่คณะกรรมการพัฒนากำลังพล และการจัดการความรู้กองทัพเรือ กำหนดไว้ตามที่เกี่ยวข้องได้แก่</p>	

		<p>2.1 พัฒนากำลังพลให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศ รอบบ้านและในภูมิภาค โดยการอบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน และภาษาประเทศมหาอำนาจ เพิ่มเติมในหลักสูตรต่างๆ ของ รร.นย.ศฝ.นย.</p> <p>2.2 พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระหว่างประเทศมากขึ้น รวมทั้งกฎหมายที่มอบอำนาจให้กองทัพเรือ เพื่อให้การปฏิบัติงานในบทบาทด้านการรักษากฎหมาย สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.3 พัฒนากำลังพลให้สามารถปฏิบัติการร่วมกับสหประชาชาติด้านการรักษาสันติภาพได้ รวมถึงการบรรเทาสาธารณภัยและการให้ความช่วยเหลือประชาชน ทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน</p>	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
		<p>3. หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ของ นย. เพื่อดำเนินการตามแผนแม่บท การจัดการความรู้ของ ทร. ตามยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ ทร. 3 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย</p> <p>3.1 สร้างกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับชั้นให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการแบ่งปัน ถ่ายทอด</p>	



		<p>และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความเชี่ยวชาญในแต่ละองค์ความรู้</p> <p>3.2 สร้างกระบวนการการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โดยเป็นการจัดระบบการจัดการความรู้ของ ทร. ให้มีโครงสร้างที่ชัดเจน ทั้งโครงสร้างองค์ความรู้ (ที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ ในตัวคน) โครงสร้างบุคลากรด้านการจัดการความรู้ รวมทั้งบูรณาการให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานปกติและสามารถยกระดับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ โดยไม่เป็นการเพิ่ม ภาระงาน</p>	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	อธิบายการดำเนินการ	ผลการประเมิน 3
		<p>3.3 สร้างศูนย์ความรู้ของ นย. ผ่านระบบสารสนเทศ โดยเป็นการนำระบบสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดเก็บและค้นหาองค์ความรู้ และเป็นศูนย์ความรู้และศูนย์การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ที่ใช้งานง่ายและมีความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกำลังพลที่จะนำเอาข้อมูลองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือต่อยอดองค์ความรู้</p>	

--	--	--	--

ตรวจถูกต้อง

น.ท.

(เป็นธรรม ปัทมชินาลัย)

หน.กำลังพล กพ.นย.

พ.ค.๖๓

