

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

(ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗)

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ



ฉบับสมบูรณ์

"มุ่งมั่น สรรหา พัฒนา รักษา ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ สู่การเป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง"

คำนำ

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือได้ทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ มาทบทวน และยังคงยึดหลักความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับนโยบายภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล “ประเทศไทยแลนด์ ๔.๐” กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทการพัฒนากระบวนบริหารและพัฒนากำลังพลของ ทร. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รวมถึงมีการวิเคราะห์แนวโน้มสถานะแวดล้อมภายนอกในห้วงปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ที่จะส่งผลกระทบต่อเงินทุนหมุนเวียนใช้ PESTELE Model เพื่อให้ได้โอกาสและอุปสรรค การวิเคราะห์แนวโน้มสถานะแวดล้อมภายในใช้ 7S Model ของ McKinsey เพื่อให้ได้จุดแข็งและจุดอ่อน วิเคราะห์ร่วมกับ SWOT Analysis จากนั้นวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix เพื่อให้ได้กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) และกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือสู่การเป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง”

คณะทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ
เมษายน ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ๑

๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างการบริหารและอัตรากำลัง
ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ๒

บทที่ ๒ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๒๔

๒.๒ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ๒๖

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ฉบับล่าสุด ๒๖

๒.๔ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ ๒๘

๒.๕ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับล่าสุด ๓๗

๒.๖ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล “ประเทศไทยแลนด์ ๔.๐” ๔๑

๒.๗ กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ-กองทัพเรือ ๔๒

๒.๘ ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๔๒

๒.๙ แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังพลระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๔๘

๒.๑๐ นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๕๗

๒.๑๑ ตารางเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ๕๘

บทที่ ๓ การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

๓.๑ แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Scorecard ๖๐

๓.๒ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกโดยใช้ PESTELE Model ๖๓

๓.๓ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในโดยใช้ 7S McKinsey ๖๔

๓.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) ๖๖

๓.๕ สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหาร
ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ๖๙

๓.๖ แนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์
สัตหีบ -กองทัพเรือ ๖๙

๓.๗ การนำปัจจัยสำเร็จ จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ
/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗๐

๓.๘ การวิเคราะห์ TOWS Matrix ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗๑

บทที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

- ๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๗๒
- ๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗๒
- ๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗๒
- ๔.๔ เป้าหมาย ๗๒
- ๔.๕ ค่านิยม ๗๓
- ๔.๖ แผนที่ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ๗๔

บทที่ ๕ การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

- ๕.๑ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ๗๖

บทที่ ๖ แนวทางการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

- ๖.๑ ตารางเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) กับแผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร. ๗๘
- ๖.๒ การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) ๘๑
- ๖.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์ / กลยุทธ์ และโครงการที่เกี่ยวข้อง ๘๓
- ๖.๔ กรอบเป้าหมายการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระยะยาว พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ๘๓

บทที่ ๗ การติดตามและประเมินผล

- ๗.๑ การประเมินผลโครงการ ๘๐
- ๗.๒ แบบฟอร์มการรายงานผลกิจกรรม/โครงการ ๘๑

บทสรุปผู้บริหาร

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งของการสำเร็จในการดำเนินงานของท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ ซึ่งตามวิสัยทัศน์ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ระบุไว้ว่า “มุ่งพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ สู่อุตสาหกรรมท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง” ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด จึงได้มีการศึกษาทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors) โอกาสและอุปสรรคปรับปรุงตัวแบบให้ทันสมัยจาก PESTEL Model เป็น PESTELE Model สำหรับปัจจัยที่เพิ่มด้าน Ethic หรือจริยธรรมให้มีความสำคัญเพื่อ เป็นธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม เป็นเงินทุนที่ประชาชน เชื่อมั่นและภาคภูมิใจ และมีรายได้ นำส่ง เข้าคลังแผ่นดินได้อย่างยั่งยืน การวิเคราะห์แนวโน้มสถานะแวดล้อมภายใน ใช้ 7S Model ของ McKinsey เพื่อให้ได้จุดแข็งและจุดอ่อน วิเคราะห์ร่วมกับ SWOT Analysis จากนั้นวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix เพื่อให้ได้กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ที่มีผลต่อการดำเนินงานของเงินทุน ฯ นั้นเงินทุนฯ ได้เพิ่มเติมกลยุทธ์เชิงแก้ไข โดยใช้โอกาสลดจุดอ่อนได้แก่ กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและท่าเรือ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติมขึ้นมา นอกจากนี้มีการนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการ จัดทำและทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวจะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย ตัวชี้วัด เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณค่า มีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) : V

“มุ่งมั่น สรรหา พัฒนา รักษา ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ สู่อุตสาหกรรมท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

๑. สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency - Based Recruitment and Selection)
๒. พัฒนาศักยภาพทุกประเภทและทุกระดับ ให้มีความพร้อมในการสนับสนุนการให้บริการต่าง ๆ แก่เรือของกองทัพเรือ และเรือรบต่างชาติ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์

๑. มุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนความสำเร็จให้ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ เป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพของเงินทุน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย

๑. มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

๒. มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

บทที่ ๑

ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างการบริหารและอัตรากำลัง
ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

๑.๑ ความเป็นมา

เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๐๖ ประเทศไทยกับรัฐบาตสหรัฐอเมริกาได้ทำความตกลงว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุงให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกขึ้น เพื่อส่งกำลังบำรุงไปยังพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในการสนับสนุนกำลังรบของสหรัฐอเมริกาซึ่งปฏิบัติการอยู่ในประเทศเวียดนามโดยเริ่มการก่อสร้างท่าเรือจุกเสม็ดในปลายปี ๒๕๐๘ และแล้วเสร็จเมื่อเดือน พฤษภาคม ๒๕๑๑ เมื่อ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๑๑ สหรัฐอเมริกาได้ทำพิธีส่งมอบท่าเรือจุกเสม็ดให้กับประเทศไทย โดยกองบัญชาการทหารสูงสุดหรือกองบัญชาการกองทัพไทยในปัจจุบันได้มอบหมายให้กองทัพเรือเป็นผู้ดำเนินการใช้ประโยชน์ดูแลรักษาตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ต่อมารัฐบาลได้เห็นสมควรดำเนินการปรับปรุงท่าเรือจุกเสม็ดให้เป็นท่าเรือพาณิชย์เพื่อรองรับการขยายตัวของการท่าเรือแห่งประเทศไทย จึงได้ออกพระราชกฤษฎีกากำหนดอาณาบริเวณของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ณ ท่าเรือพาณิชย์ - สัตหีบ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๖ ตอนที่ ๒๐๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๒๒ ให้กองทัพเรือมอบท่าเรือจุกเสม็ดให้แก่การท่าเรือแห่งประเทศไทย ก็ได้ออกพระราชบัญญัติโอนกิจการในส่วนที่เกี่ยวกับท่าเรือพาณิชย์ - สัตหีบของกองทัพเรือไปเป็นของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๐๐ ตอนที่ ๕๖ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๒๖ เมื่อการท่าเรือแห่งประเทศไทยก่อสร้างท่าเรือแหลมฉบังระยะแรกแล้วเสร็จ และสามารถใช้งานได้ คณะรัฐมนตรี จึงมีมติเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๓๔ เห็นชอบให้เลิกกิจการการท่าเรือพาณิชย์สัตหีบและส่งท่าเรือพาณิชย์สัตหีบคืนแก่กองทัพเรือ โดยได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ให้บริการที่ยังไม่พร้อมที่จะย้ายไปใช้ท่าเรือแหลมฉบัง ได้ใช้ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบไปก่อนอีกทั้งเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการขนถ่ายอุปกรณ์ก่อสร้าง ตามโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยเฉพาะบริเวณพื้นที่มาบตาพุด ในการนี้กองทัพเรือได้อนุมัติให้ฐานทัพเรือสัตหีบ รับผิดชอบท่าเรือพาณิชย์สัตหีบคืนจากการท่าเรือแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๔ และให้เจ้าหน้าที่ของการท่าเรือสัตหีบ ฐานทัพเรือสัตหีบ เข้าดำเนินการเชิงพาณิชย์ต่อเนื่อง โดยใช้ชื่อในการดำเนินงานเชิงพาณิชย์ว่า “ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ”

กองทัพเรือได้จัดตั้ง “เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ” ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๓๕ สังกัดกองทัพเรือ มีทุนประเดิม ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท และได้เริ่มดำเนินการเชิงพาณิชย์ภายใต้เงินทุนฯ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๔ จนถึงปัจจุบัน

๑.๒ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์

๑. มุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนความสำเร็จให้ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ เป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรของเงินทุน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ

วิสัยทัศน์(Vision) : V

“มุ่งพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือสู่การเป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง”

พันธกิจ (Missions : M)

๑. ให้การสนับสนุนเรือรบของกองทัพเรือ และเรือรบต่างชาติตามที่กองทัพเรือจะสั่งการ
๒. ให้การบริการแก่เรือสินค้าของเอกชน ตลอดจนให้บริการพื้นที่หลังท่า และเครื่องมือเครื่องทุ่นแรงในเชิงพาณิชย์ โดยจะต้องดำรงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ทางทหารเป็นสำคัญ และข้อผูกพันที่จะพึงมีกับผู้ประกอบการจะมีอายุสัญญาไม่เกินห้วงเวลาที่กองทัพเรืออนุญาตให้ดำเนินการเชิงพาณิชย์เท่านั้น
๓. สนับสนุนรัฐบาลในการพัฒนาประเทศตามโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development - EEC)

เป้าหมาย

๑. เป็นท่าเรือที่สามารถให้บริการด้านความมั่นคงและด้านพาณิชย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน
๒. เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์ มี ๒ เป้าประสงค์ ดังนี้

๑. ระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้มาตรฐานสากล
๒. ระบบการให้บริการให้รองรับ multimodal transportation

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียน ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มี ๓ เป้าประสงค์ ดังนี้

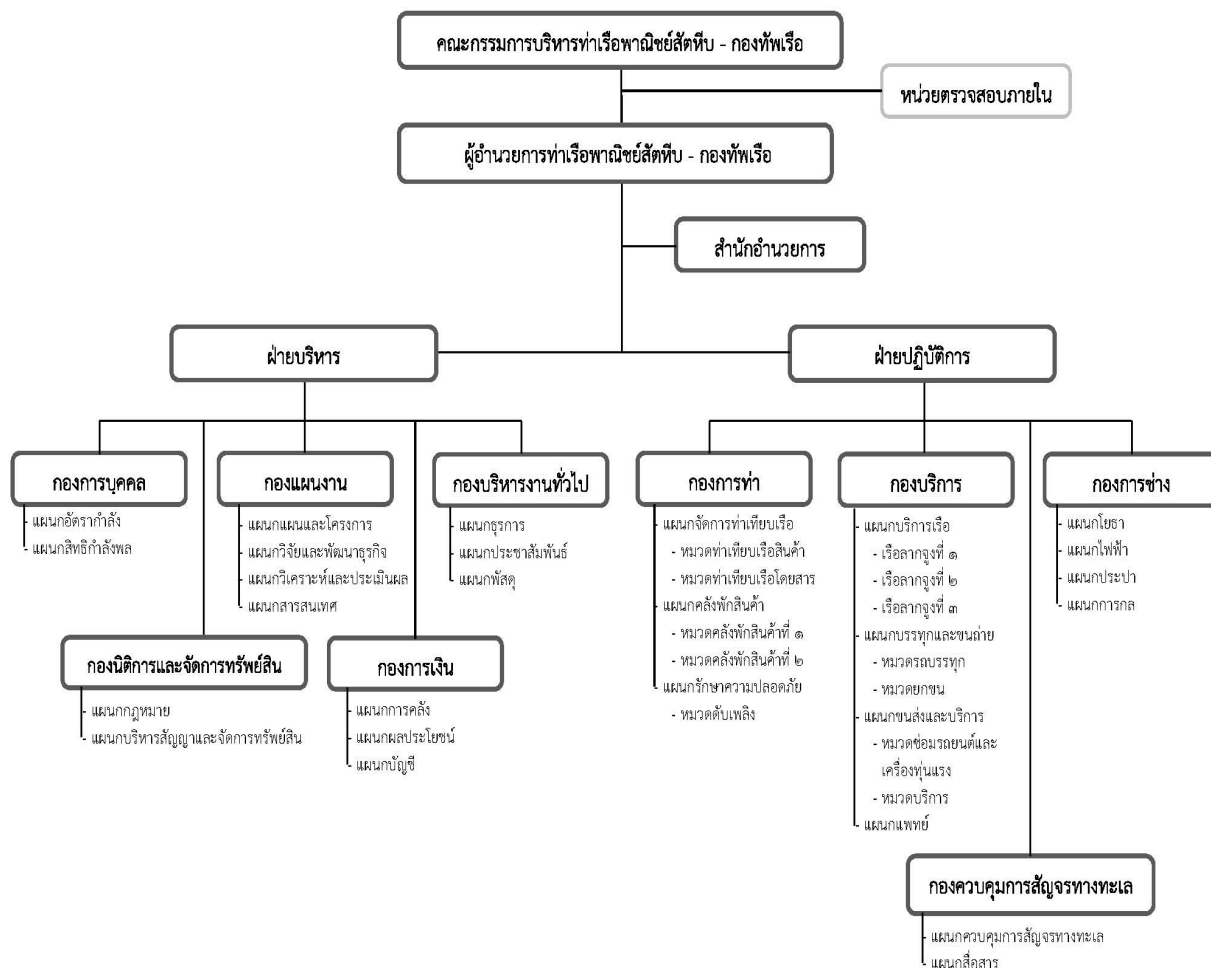
๑. กระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. บุคลากรของเงินทุนฯ มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนฯ
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสามารถรองรับการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ซึ่งการทบทวนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้มุ่งเน้นที่จะใช้ขีดความสามารถที่มีอยู่ในทุกด้านของเงินทุนฯ อย่างเต็มกำลังความสามารถในการพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบให้สามารถสนับสนุนภารกิจของกองทัพเรือ ซึ่งมีภารกิจหลักในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การดำเนินการเชิงพาณิชย์เพื่อสนับสนุนขับเคลื่อนพาณิชย์นาวีของประเทศ ส่งผลให้ภารกิจของเงินทุนฯ มีความหลากหลาย (One Port Two Missions) ซึ่งทางเงินทุนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีแผนงานรองรับที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นให้กับผู้ประกอบการในการที่จะเข้ามาลงทุนในพื้นที่ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยกัน ขับเคลื่อนให้เงินทุนฯ และประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

โครงสร้างการบริหารและอัตรากำลังท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ค.๖๒ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ได้ให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารและอัตรากำลังของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ รวมทั้ง กรมบัญชีกลางได้พิจารณาแล้วเห็นชอบโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ตามหนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค ๐๔๐๖.๕/๔๘๒๕๙ ลงวันที่ ๒๘ ก.ย.๖๓ โดยแบ่งการจัดหน่วยงานออกเป็น สำนักอำนวยการฝ่ายบริหาร และ ฝ่ายปฏิบัติการ ดังนี้

โครงสร้าง เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ



ภารกิจ

ดำเนินกิจการท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ในการให้บริการแก่เรือสินค้า เรือโดยสาร เรือรบของกองทัพเรือ และเรือรบต่างชาติควบคุมกำกับดูแลอาคารพักผู้โดยสารเรือเฟอร์รี่ การให้บริการท่าเทียบเรือ การขนส่งสินค้าผ่านทาง ผู้โดยสาร ตู้สินค้า สินค้าอันตราย ตลอดจนให้บริการพื้นที่หลังท่าและเครื่องมือเครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ สนับสนุนงานด้านความมั่นคง และการปฏิบัติการทางทหาร สนับสนุนรัฐบาลในการพัฒนาประเทศตามโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development - EEC) และให้บริการเชิงพาณิชย์แก่เอกชน โดยดำรงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ด้านความมั่นคงเป็นหลัก ทั้งนี้ข้อผูกพันที่พึงมีกับผู้ประกอบการจะมีอายุไม่เกินตามที่กองทัพเรือกำหนดไว้

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

๑. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การบริหารจัดการท่าเทียบเรือ และดำเนินการเกี่ยวกับงานมาตรฐานท่าเรือ ความปลอดภัยท่าเรือ
๒. ควบคุม ให้การสนับสนุนงานด้านความมั่นคงของประเทศ การปฏิบัติการทางทหารรวมทั้งการดำเนินงานของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศตามโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development - EEC)
๓. วิเคราะห์ วิจัย แผนงานการทำเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ แผนการพัฒนากิจการ การตลาด การใช้ประโยชน์พื้นที่ รวมทั้งศึกษาและควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
๔. ควบคุมบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การสรรหา การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ
๕. ควบคุม กำกับดูแลการสัญจรทางทะเล ในการให้บริการการเข้า - ออกของเรือที่ทำเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของเรือ และท่าเรือ เพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติในการรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือ
๖. ควบคุมการให้บริการท่าเทียบเรือสินค้าและท่าเทียบเรือโดยสาร รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของท่าเรือ และการจัดระบบตารางเวลาการเข้า - ออกจากท่าเรือ
๗. ควบคุมการให้บริการคลังพักสินค้า การรับและส่งมอบสินค้า การเก็บรักษาสินค้า ตลอดจนการรับและจ่ายสิ่งอุปกรณ์ทุกประเภทและวัสดุทุกชนิด
๘. ควบคุม กำกับดูแลอำนวยความสะดวกในการให้บริการเรือลากจูงและการรับเชือกการบรรทุก และขนถ่าย การติดต่อสื่อสารกับเรือที่เข้าจอดเทียบท่า และออกจากท่า การขจัดคราบน้ำมันในทะเล และให้การสนับสนุนภารกิจปฏิบัติการทางทะเลทั้งในด้านความมั่นคงและเชิงพาณิชย์
๙. ควบคุมการให้บริการพื้นที่หลังท่า เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง รวมทั้งบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้และปลอดภัย
๑๐. ควบคุมการให้บริการและอำนวยความสะดวกด้านการขนส่งสินค้า ผู้โดยสาร รวมทั้งความปลอดภัยของสินค้า ผู้โดยสาร ในเขตพื้นที่ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

การแบ่งหน่วยงานและหน้าที่

คณะกรรมการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ โดยมีผู้บัญชาการทหารเรือเป็นประธาน กรรมการ และผู้อำนวยการท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ เป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารงาน กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินทุนหมุนเวียน โดยมีการแบ่งหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่

๑.๑ ตรวจสอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ และการตรวจติดตามผลการตรวจสอบ

๑.๒ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

๑.๓ สอบทานและประเมินความเหมาะสมและเพียงพอของกระบวนการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน เพื่อพัฒนากลไก เครื่องมือและวิธีที่ช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของกระบวนการดังกล่าว

๒. สำนักอำนวยการ มีหน้าที่

๒.๑ อำนวยการ ส่งเสริม และสนับสนุนเพื่อให้ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ บรรลุภารกิจ และหน้าที่ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒ ดำเนินงานเลขานุการของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ รวมทั้งการจัดระบบการอำนวยการและการประสานงานของผู้บริหารระดับสูง

๒.๓ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ การประสานงาน การติดตามผลและการเผยแพร่ผลการประชุมตามมติคณะกรรมการบริหารฯ

๒.๔ ประสานงาน และดำเนินงานต่าง ๆ ของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศตามโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development - EEC)

๓. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่

วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการตามแผนงานที่เกี่ยวกับงานพัฒนากิจการ งานพัฒนารายได้ งานบริหารพื้นที่ งานบริหารสัญญา งานบริหารบุคคล งานด้านกฎหมาย งานด้านการเงิน และการบัญชี งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานกิจการพิเศษและมวลชนสัมพันธ์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรองผู้อำนวยการท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ (ฝ่ายบริหาร) เป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งหน่วยงานภายใน ดังนี้

๓.๑ กองการบุคคล มีหน้าที่

ควบคุมดำเนินงานบริหารและสรรหาบุคลากร พัฒนาทรัพยากรบุคคล งานสวัสดิการ สงเคราะห์ งานแรงงานสัมพันธ์ งานทะเบียนประวัติ ดำเนินงานด้านอัตรากำลัง การบรรจุตำแหน่งงานและการจ้าง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำและควบคุมทะเบียนอัตรากำลัง บริหารงบประมาณเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา งานเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี งานปรับปรุงอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

๓.๑.๑ แผนกัฏฐากำล้ง มีหน้าที่

- (๑) ควบคุมอัฏฐากำล้ง วิเคราะห์งาน จัดทำงบประมาณค่าจ้าง
- (๒) จัดทำแผนการบรรจุ แต่งตั้ง ตรวจสอบ วิเคราะห์อัฏฐากำล้งให้เหมาะสม และ
เพียงพอต่อภารกิจขององค์กร
- (๓) เก็บรักษาทะเบียนประวัติ ตรวจสอบประวัติบุคคล รวมทั้งงานแรงงาน
สัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๒ แผนกสิทธิกำล้งพล มีหน้าที่

- (๑) ดำเนินงานด้านสิทธิต่าง ๆ ของกำล้งพล เช่น การสวัสดิการ การสงเคราะห์การ
สันตนาการ สวัสดิการรักษายาบาล สวัสดิการอาคารบ้านพัก และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒) ตรวจสอบ ให้บริการและให้คำปรึกษาด้านสิทธิกำล้งพลต่าง ๆ รวมทั้ง
ผลประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานต่าง ๆ
- (๓) รวบรวม จัดทำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำล้งพล
เพื่อผลประโยชน์ในการพิจารณาบำเหน็จหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ

๓.๒ กองแผนงาน มีหน้าที่

กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแผนงาน การประเมินผลในการดำเนินงานและพัฒนาท่าเรือ
พาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนงานโครงการและงบประมาณ รวมทั้งอำนวยการประสานงาน
และกำกับการให้เป็นไปตามนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานในการดำเนินงานและพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ -
กองทัพเรือ ตลอดจนพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับกำกับการ
เกี่ยวกับการปฏิบัติการของท่าเรือ และวัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่ผ่านเข้า - ออกจากท่าเรือ กำกับแผนการพัฒนา
กิจการ แผนการใช้ประโยชน์พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งานด้านยุทธการการข่าว และการฝึก

๓.๒.๑ แผนกแผนและโครงการ มีหน้าที่

- (๑) จัดทำแผนงานโครงการงบประมาณต่าง ๆ ควบคุม จัดทำรายงาน
งบประมาณรายรับ - รายจ่าย งบลงทุน และเงินอื่น ๆ
- (๒) ตรวจสอบจัดทำรายงานเปรียบเทียบรายจ่ายที่จ่ายจริงกับงบประมาณที่ตั้งไว้
- (๓) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบการปฏิบัติงานตาม
แผนงานและโครงการของงาน/ฝ่ายต่าง ๆ
- (๔) รวบรวมแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ สำนวจ
ความต้องการวัสดุครุภัณฑ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้าง
- (๕) จัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในแผนงานและโครงการการ
ใช้เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารฯ/หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องภายใน
ระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒.๒ แผนกวิจัยและพัฒนาธุรกิจ มีหน้าที่

- (๑) รวบรวม วิเคราะห์ วิจัย แผนงานการทำเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ แผนการ
พัฒนากิจการ การตลาด การใช้ประโยชน์พื้นที่ รวมทั้งศึกษาและควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

(๒) วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลทางการตลาด ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินการด้านการตลาด เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง พัฒนา การให้บริการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายที่กำหนด

(๓) กำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์การให้บริการ การวางแผนกลยุทธ์การหา กลุ่มเป้าหมาย สืบหาข้อมูลและประมวลผลข้อมูลโครงการวิจัยการตลาด ประสานงานลูกค้าและทีมงาน ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๓.๒.๓ แผนวิเคราะห์และประเมินผล มีหน้าที่

(๑) ออกแบบ วิเคราะห์การประเมินผล รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

(๒) ศึกษา วิเคราะห์และสรุปประเด็นเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา

(๓) ตรวจสอบและวิเคราะห์การควบคุมภายในการบริหารงานตามแผนงานและ โครงการงบประมาณของหน่วยรวมทั้งสถิติและวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงิน

(๔) จัดทำโครงการเพื่อติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ

(๕) สืบหาความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๒.๔ แผนสารสนเทศ มีหน้าที่

(๑) วางแผนดำเนินการขยายและปรับปรุงประสิทธิภาพเครือข่ายเทคโนโลยี สารสนเทศของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

(๒) จัดทำระบบรักษาความปลอดภัยของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของ ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

(๓) จัดหา วิจัย และพัฒนา ระบบเทคโนโลยีเครือข่ายที่ทันสมัย

(๔) สร้างพัฒนาและบำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

(๕) ส่งเสริมให้นำเครื่องมือด้านสารสนเทศมาใช้ประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน

(๖) บริหารจัดการเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายบริการฐานข้อมูล (Database Server)

(๗) ประสานงานและแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใช้ระบบทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งติดต่อประสานงานกับผู้ใช้บริการระบบเครือข่ายภายนอก

(๘) ให้ความรู้ การฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศ

(๙) จัดทำและปรับปรุงเว็บเพจของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

(๑๐) จัดทำคู่มือระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

๓.๓ กองบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่

รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านบริหารทั่วไป งานสารบรรณและธุรการของท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ งานการประชุมคณะกรรมการบริหาร งานด้านพัสดุและครุภัณฑ์งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารงานจัดทำวารสารและรายงานประจำปี งานจัดทำ ติดตามรายงานและประเมินผล แผนปฏิบัติการประจำปี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓.๑ แผนกธุรการ มีหน้าที่

- (๑) ดำเนินงานธุรการและสารบรรณทั่วไปของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ
- (๒) รับ - ส่งหนังสือ ควบคุมทะเบียนหนังสือรับ - ส่ง เก็บรักษาเอกสาร และเป็นสื่อกลางติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการ
- (๓) จำแนกหนังสือเข้าในแต่ละงาน และติดตามหนังสือ หรือเอกสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก
- (๔) ดำเนินงานร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ งานแจ้งเวียนหนังสือราชการ คำสั่ง ประกาศ ให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องรับทราบเพื่อถือปฏิบัติ
- (๕) ดำเนินงานจัดทำหนังสือเชิญประชุม และเชิญประชุมการประชุมประสานงาน สถานที่และอาหารในการประชุม การจัดเตรียมเอกสารในการประชุมการบันทึกและการจัดส่งรายงานการประชุม
- (๖) ดำเนินงานระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

๓.๓.๒ แผนกประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่

- (๑) ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านพิธีการเนื่องในงานต่าง ๆ ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ
- (๒) ผลิตสื่อต่าง ๆ เพื่อการโฆษณาประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก
- (๓) ให้การต้อนรับผู้เยี่ยมชมกิจการ ให้บริการข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมด้านการตลาด
- (๔) ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการจัดนิทรรศการ การขอรับการสนับสนุนวิทยากร และการบริการจัดวิทยากรผู้ที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้กับส่วนราชการอื่นที่ร้องขอ
- (๕) ประสานงานร่วมกับสื่อมวลชนในพื้นที่ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารสื่อสิ่งพิมพ์ และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

๓.๓.๓ แผนกพัสดุ มีหน้าที่

- (๑) จัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา การจัดซื้อ การจัดจ้างการควบคุม การเก็บรักษาการเบิกจ่ายพัสดุและการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ

(๒) ดำเนินการจัดทำบัญชีพัสดุ การจัดทำทะเบียนการเบิกจ่าย การควบคุมพัสดุ การจัดทำรายงานประจำปี การตรวจสอบรายงานประจำปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานพัสดุ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ดำเนินการจัดการด้านคลังพัสดุ เช่น การลงทะเบียน การรับ - จ่าย การเก็บรักษา เพื่อให้การบริหารงานพัสดุมีประสิทธิภาพ

(๔) ดำเนินการจัดทำทะเบียนคุณสมบัติสินทรัพย์ทุกประเภท เพื่อใช้ในการควบคุมและตรวจสอบรายการทรัพย์สิน และการบริหารสินทรัพย์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการคำนวณค่าเสื่อมราคา และต้นทุนผลผลิต

(๕) ดำเนินการจำหน่ายพัสดุที่หมดความจำเป็น หมดอายุการใช้งาน และที่เสื่อมสภาพเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ลดภาระการใช้จ่ายในการเก็บรักษาและสามารถวางแผนจัดหาพัสดุทดแทน

๓.๔ กองนิติการและจัดการทรัพย์สิน มีหน้าที่

ควบคุม กำกับดูแลงานนิติกรรมสัญญา งานร้องทุกข์ร้องเรียน งานวินิจฉัยวิเคราะห์ปัญหา ข้อกฎหมาย งานให้ความคิดเห็นทางวิชาการและข้อหาหรือปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานติดต่อประสานงานด้านกฎหมาย งานเผยแพร่ให้ความรู้ทางวิชาการกฎหมาย งานดำเนินการตามนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านกฎหมาย กับส่วนราชการต่าง ๆ และหน่วยงานภายนอก

๓.๔.๑ แผนกกฎหมาย มีหน้าที่

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายทุกประเภททั้งในคดีแพ่ง คดีอาญา คดีปกครอง อนุญาโตตุลาการ คดีล้มละลาย คดีระหว่างประเทศและคดีประเภทอื่น

(๒) ประสานงานกับอัยการ ดำเนินคดี การติดตามหนี้สินบังคับคดี การสอบสวนทางวินัย งานนิติกรรมสัญญา งานยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

(๓) ดำเนินงานนิติการทั่วไป รวมทั้งให้คำปรึกษา เสนอแนะด้านกฎหมาย และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๔.๒ แผนกบริหารสัญญาและจัดการทรัพย์สิน มีหน้าที่

(๑) ดำเนินงานจัดทำร่าง ตรวจสอบนิติกรรมและสัญญา งานวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายอันเกิดจากสัญญา

(๒) ตรวจสอบ จัดทำข้อผูกพันและดำเนินการบริหารสัญญา เพื่อให้ การบริหารสัญญาถูกต้อง ครบถ้วนตามระยะเวลาเป็นไปตามข้อกำหนดเงื่อนไขของสัญญาและใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง

(๓) ดูแลรักษาแนวเขตที่ดิน จัดหาผลประโยชน์จากที่ดิน อาคาร สิ่งปลูกสร้าง พัฒนาและจัดทำนิติกรรม การใช้ที่ดิน อาคาร สิ่งปลูกสร้าง

๓.๕ กองการเงินมีหน้าที่

ควบคุม การบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวกทางการเงินและดำเนินการเกี่ยวกับการรับ - จ่ายเงิน การจัดทำบัญชีและการจัดทำรายงานการเงิน รวมทั้งการวางแผนภาษีอากร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๕.๑ แผนกการคลัง มีหน้าที่

(๑) ดำเนินงานรับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน ฝาก - ถอนเงินกับธนาคาร แจกหนี้ภาษี การเบิกจ่ายและหักเงินตามข้อผูกพัน

(๒) ดำเนินงานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ

(๓) ดำเนินงานจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ และการควบคุมการเบิกจ่าย

(๔) ดำเนินงานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน งานจัดทำรายงานประจำวันประจำเดือนประจำปีและรายงานอื่น ๆ

(๕) ดำเนินงานจัดทำสถิติรายรับและรายจ่ายจริงประจำปีงบประมาณ สถิติการรับและจ่ายเงินนอกงบประมาณเงินสะสมเงินอุดหนุน และสถิติการคลังประจำปี

(๖) ดำเนินงานตรวจสอบรับรองยอดเงินงบประมาณคงเหลือในแต่ละหมวด/ประเภท รวมทั้งควบคุมการยืมเงินทตรงจ่าย และการจัดทำบัญชีโอนเงินงบประมาณของหน่วยงาน

๓.๕.๒ แผนกผลประโยชน์ มีหน้าที่

(๑) คำนวณค่าภาระเรือและค่าภาระสินค้า พร้อมทั้งตรวจสอบเอกสาร ติดตาม เร่งรัดจัดเก็บค่าภาระเรือ ค่าภาระสินค้าและออกใบแจ้งหนี้ให้กับเจ้าของเรือที่มาใช้บริการ

(๒) ติดตามเร่งรัดจัดเก็บค่าบริการสถานที่กับบริษัทที่มาใช้บริการภายในท่าเรือ พาณิชยส์ตหีบ - กองทัพเรือ

(๓) จัดทำเอกสารการนำส่งเงินรายได้พร้อมกับสรุปรับเงินประจำวันส่งให้กับ กองการเงิน และจัดทำสถิติ วิเคราะห์รายได้ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ

๓.๕.๓ แผนกบัญชี มีหน้าที่

(๑) ดำเนินงานการบัญชี จัดทำรายงานการเงิน งบแสดงฐานะการเงิน งบดุล เก็บรักษาสรุพบัญชี เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน

(๒) จัดทำสรุบบยอดในสมุดรายวันซื้อ และจัดทำใบสำคัญทั่วไป พร้อมทั้งบันทึก บัญชีที่เกี่ยวข้องทุกสิ้นเดือน

(๓) จัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกรายการบัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี ตามระบบบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๔) จัดทำรายงานงบการเงิน และบัญชี เพื่อจัดส่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนดเวลาตามระเบียบ

(๕) ควบคุมการดำเนินงานการเบิกจ่ายเงินผ่านระบบ GFMS ให้เป็นไปตามแนวทางที่กระทรวงการคลัง กำหนด

๔. ฝ่ายปฏิบัติการ มีหน้าที่

วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การบริหารจัดการท่าเทียบเรือ และดำเนินการเกี่ยวกับงานมาตรฐานท่าเรือ ความปลอดภัยท่าเรือ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับ การประสานการปฏิบัติงานระบบ เชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และการขนส่งทุกรูปแบบ พร้อมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการเข้า - ออกจากท่าเรือ การจอดเรือ การเก็บรักษาสินค้า การรับและจ่ายสิ่งอุปกรณ์ทุกประเภท เว้นกระสุนและ

วัตถุประสงค์รวมทั้งงานบริหารจัดการด้านความมั่นคง และการป้องกันความเสียหายจากอัคคีภัยท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ มี รองผู้อำนวยการท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ (ฝ่ายปฏิบัติการ) เป็นผู้รับผิดชอบ โดยแบ่งหน่วยงานภายใน ดังนี้

๔.๑ กองการทำ มีหน้าที่

ควบคุมและกำกับดูแล การให้บริการเรือแก่เรือรบ เรือสินค้า การจัดการท่าเทียบเรือ ตรวจสอบการดำเนินงานการขนส่งสินค้าผ่านทาง ผู้โดยสาร ตู้อินค้า สินค้าอันตราย รวบรวมประมวลผลข้อมูล จัดทำสถิติของเรือ สินค้าผ่านทาง และการให้บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในเชิงพาณิชย์และด้านความมั่นคง

๔.๑.๑ แผนกจัดการท่าเทียบเรือ มีหน้าที่

ควบคุมการให้บริการท่าเทียบเรือสินค้าและท่าเทียบเรือโดยสาร รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของท่าเรือ อำนาจความสะดวกและจัดระบบตารางเวลาการเข้า - ออกจากท่าเรือ กำหนดท่าเทียบเรือ ในการเทียบท่าของเรือสินค้าและเรือโดยสารให้เหมาะสมกับขนาดของเรือ จัดทำรายงานสถิติของเรือและงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๑) หมวดท่าเทียบเรือสินค้า

- ตรวจสอบความพร้อมของท่าเทียบเรือและสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดความพร้อมในการเทียบท่าของเรือสินค้า

- ให้ความปลอดภัยกับเรือต่าง ๆ เมื่อเข้ามาใกล้ เข้าเทียบท่า หรือออกจากท่า รวมถึงความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินภายในอาณาบริเวณท่าเรือ อำนาจความสะดวกในการขนถ่ายสินค้าผ่านทาง

(๒) หมวดท่าเทียบเรือโดยสาร

- ตรวจสอบความพร้อมของท่าเทียบเรือและสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดความพร้อมในการเทียบท่าของเรือโดยสาร

- ให้ความปลอดภัยกับเรือต่าง ๆ เมื่อเข้ามาใกล้ เข้าเทียบท่า หรือออกจากท่า รวมถึงความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินภายในอาณาบริเวณท่าเรือ อำนาจความสะดวกแก่ผู้โดยสารที่ผ่านท่าเรือ

๔.๑.๒ แผนกคลังพักรับสินค้า มีหน้าที่

ควบคุมการให้บริการรับมอบส่งมอบสินค้า เก็บรักษา ดูแลรักษาค้างพักรับสินค้าตลอดจนการรับและจ่ายสิ่งอุปกรณ์ทุกประเภท และวัสดุทุกชนิด รวมทั้งตรวจสอบการขนถ่ายสินค้าทุกประเภท

(๑) หมวดคลังพักรับสินค้าที่ ๑

- ให้บริการพักรับสินค้า รวมทั้งควบคุมและรับผิดชอบต่อสินค้าที่จัดเก็บอยู่ในคลังพักรับสินค้าที่ ๑

- จัดทำสถิติข้อมูลตู้สินค้า สินค้า สินค้าอันตราย ของคลังพักรับสินค้าที่ ๑ และกิจกรรมต่อเนื่องของคู่สัญญาประกอบการ คลังสินค้าอันตราย คลังสินค้าทัณฑ์บน คลังสินค้าตกค้างและขายทอดตลาด

- จัดทำบันทึกรายการสินค้า (TALLY) ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าที่มาับเรือตามแบบตรวจนับสินค้า (TALLY SHEET) รวมทั้งจัดทำ TALLY SHEET ฉบับสมบูรณ์ เพื่อทำการแลกเปลี่ยน TALLY SHEET ฉบับสมบูรณ์กับเจ้าของเรือ/ผู้แทน

- ตรวจสอบการชำรุดเสียหายของสินค้า บันทึกรายการสำรวจสินค้า และจัดทำรายการสินค้าชำรุด (DAMAGED CARGO LIST)

(๒) หมวดคลังพักสินค้าที่ ๒

- ให้บริการพักสินค้า รวมทั้งควบคุมและรับผิดชอบต่อสินค้าที่จัดเก็บอยู่ในคลังพักสินค้าที่ ๒

- จัดทำสถิติข้อมูลตู้สินค้า สินค้า สินค้าอันตราย ของคลังพักสินค้าที่ ๒ และกิจกรรมต่อเนื่องของคู่สัญญาประกอบการ คลังสินค้าอันตราย คลังสินค้าทัณฑ์บน คลังสินค้าตักค้ำและขายทอดตลาด

- จัดทำบันทึกรายการสินค้า (TALLY) ตรวจสอบและบันทึกรายการสินค้าที่มาับเรือตามแบบตรวจนับสินค้า (TALLY SHEET) รวมทั้งจัดทำ TALLY SHEET ฉบับสมบูรณ์ เพื่อทำการแลกเปลี่ยน TALLY SHEET ฉบับสมบูรณ์กับเจ้าของเรือ/ผู้แทน

- ตรวจสอบการชำรุดเสียหายของสินค้า บันทึกรายการสำรวจสินค้า และจัดทำรายการสินค้าชำรุด (DAMAGED CARGO LIST)

๔.๑.๓ แผนการรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่

ควบคุม ตรวจสอบและประสานการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยพื้นที่ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือทั้งหมด เพื่อป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุในสถานการณ์ทั่วไปและกรณีฉุกเฉิน รวมทั้งจัดทำและตรวจสอบทะเบียนประวัติบุคคลภายนอกและยานพาหนะที่ผ่านเข้า - ออกภายในเขตท่าเรือ

(๑) หมวดดับเพลิง

- รับผิดชอบป้องกัน ระวังเหตุเพลิงไหม้ในเขตท่าเรือ
- ควบคุม ดูแล บำรุงรักษา รถดับเพลิง อุปกรณ์ดับเพลิงทุกชนิด ให้มีความพร้อมใช้งานตลอดเวลา
- สนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่เขตท่าเรือ และพื้นที่ใกล้เคียง เมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้

๔.๒ กองบริการ มีหน้าที่

ควบคุม กำกับดูแลอำนวยความสะดวกในการให้บริการเรือลากจูงและการรับเชือก การบรรทุกและขนถ่าย การติดต่อสื่อสารกับเรือที่เข้าจอดเทียบท่า และออกจากท่า รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขจัดคราบน้ำมันทางทะเล

๔.๒.๑ แผนกบริการเรือ มีหน้าที่

รับผิดชอบและสนับสนุนการให้บริการเรือลากจูงและรับเชือก ควบคุมการใช้การจอดเรือลากจูง และการรับเชือก ตรวจสอบทุ่นเครื่องหมายการเดินเรือและร่องน้ำ พร้อมกับรับ - ปล่อยเรือ

(๑) เรือลากจูงที่ ๑

- ให้บริการนำเรือเข้า - ออกจากท่าเทียบเรือ ให้เกิดความปลอดภัยแก่เรือและท่าเทียบเรือ
- ปฏิบัติการกำจัดคราบน้ำมันในทะเล รวมทั้งช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการดับเพลิงในเรือและกู้ภัยทางทะเล
- ให้การสนับสนุนภารกิจปฏิบัติการทางทะเลทั้งในด้านความมั่นคงและเชิงพาณิชย์ เมื่อได้รับการร้องขอ

(๒) เรือลากจูงที่ ๒

- ให้บริการนำเรือเข้า - ออกจากท่าเทียบเรือ ให้เกิดความปลอดภัยแก่เรือและท่าเทียบเรือ
- ปฏิบัติการกำจัดคราบน้ำมันในทะเล รวมทั้งช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการดับเพลิงในเรือและกู้ภัยทางทะเล
- ให้การสนับสนุนภารกิจปฏิบัติการทางทะเลทั้งในด้านความมั่นคงและเชิงพาณิชย์ เมื่อได้รับการร้องขอ

(๓) เรือลากจูงที่ ๓

- ให้บริการนำเรือเข้า - ออกจากท่าเทียบเรือ ให้เกิดความปลอดภัยแก่เรือและท่าเทียบเรือ
- ปฏิบัติการกำจัดคราบน้ำมันในทะเล รวมทั้งช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการดับเพลิงในเรือและกู้ภัยทางทะเล
- ให้การสนับสนุนภารกิจปฏิบัติการทางทะเลทั้งในด้านความมั่นคงและเชิงพาณิชย์ เมื่อได้รับการร้องขอ

๔.๒.๒ แผนกบรรทุกและขนถ่าย มีหน้าที่

ควบคุมการให้บริการการบรรทุก การขนถ่ายตลอดจนการใช้แรงงาน ยานพาหนะ และเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงรวมทั้งบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้และปลอดภัย

(๑) หมวดรถบรรทุก

- บริหารจัดการรถบรรทุกและพลขับในการออกไปปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสมตามที่ได้รับมอบหมายหรือมีการสั่งการ
- ประนบัติบำรุงรักษาบรรทุก เครื่องมือทุ่นแรงต่าง ๆ ให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา
- ควบคุม กำกับดูแลรถบรรทุก ยานพาหนะต่าง ๆ การซ่อมบำรุงรักษา รวมทั้งจัดทำสถิติการซ่อมทำเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประจำเดือนและประจำปี

(๒) หมวดยกขน

- ควบคุม กำกับดูแลครนในเรือ รถครน/อุปกรณ์ยกขน ในการขนถ่ายวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- ตรวจสอบ บำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง ในการยกขน ให้มีความพร้อมใช้งานตลอดเวลา

- จัดทำสถิติ รายงานผลการปฏิบัติการ สถานภาพเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรง ที่อยู่ในความรับผิดชอบประจำเดือนและประจำปี

๔.๒.๓ แผนกขนส่งและบริการ มีหน้าที่

ควบคุมการให้บริการด้านการขนส่ง การซ่อมบำรุงยานพาหนะ และเครื่องทุ่นแรงควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันไฮดรอลิกส์ น้ำมันหล่อลื่น ตลอดจนการขนส่งน้ำมันเพื่อใช้ในกิจการท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ

(๑) หมวดซ่อมรถยนต์และเครื่องทุ่นแรง

- วางแผนการบำรุงรักษายานพาหนะและเครื่องทุ่นแรง เพื่อเตรียมความพร้อมในการซ่อมแซมและบำรุงรักษายานพาหนะและเครื่องทุ่นแรงให้เสร็จได้ทันกำหนดเวลา

- ติดตามประเมินผลหลังการซ่อมบำรุง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาในครั้งต่อไป

- รายงานผลการปฏิบัติ สถานภาพยานพาหนะและเครื่องทุ่นแรง ประจำเดือนและประจำปี

(๒) หมวดบริการ

- ให้บริการการจัดเลี้ยง งานบริการทั่วไป ตามที่จะได้รับมอบหมาย

- ควบคุมการดำเนินการประกอบการจัดเลี้ยง การจัดทำอาหารให้ถูกสุขลักษณะมีความปลอดภัยและเหมาะสมกับการบริโภค

- ตรวจสอบเสียบียง ภาชนะ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดเลี้ยงให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

๔.๒.๔ แผนกแพทย์ มีหน้าที่

(๑) ดำเนินการงานบริการทางการแพทย์เบื้องต้น และการส่งกลับสายแพทย์

(๒) รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านวิชาการและแผนงานการแพทย์พยาบาล งานเภสัชกรรมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำสถิติการรักษาพยาบาล ควบคุมการเบิกจ่ายยา รวมทั้งจัดทำบัญชียาและเวชภัณฑ์

๔.๓ กองช่าง มีหน้าที่

ควบคุมสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารควบคุมและการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลงานเกี่ยวกับแผนการเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ งานสวนสาธารณะ งานสถานที่และไฟฟ้า ประปาให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓.๑ แผนกโยธา มีหน้าที่

- (๑) ควบคุม การก่อสร้าง ซ่อมบำรุงรักษาอาคารสถานที่ สิ่งปลูกสร้าง งานสาธารณูปโภค และสุขาภิบาลต่าง ๆ ในอาณาเขตท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ รวมทั้งอาคารบ้านพัก สถานที่ต่าง ๆ
- (๒) ดูแลรักษาความสะอาด สถานที่ สวนสาธารณะ ถนน สะพาน ทางเท้า
- (๓) ดูแลเก็บรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ งานด้านโยธา และจัดทำรายงานบัญชีวัสดุ อุปกรณ์

๔.๓.๒ แผนกไฟฟ้า มีหน้าที่

- (๑) ควบคุม ทดสอบ ติดตั้ง ประดิษฐ์ ดัดแปลง ปรับปรุง การใช้งานอุปกรณ์ไฟฟ้า ระบบไฟฟ้า
- (๒) สำรวจ ซ่อมแซม ประเมินการ เครื่องจักรกลไฟฟ้า และบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ทางไฟฟ้า
- (๓) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าของงานช่างไฟฟ้าเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

๔.๓.๓ แผนกประปา มีหน้าที่

- (๑) ควบคุมงานติดตั้งระบบประปา การจ่ายน้ำ ตรวจสอบจุดรั่วซึมของท่อประปา วางแผนและประสานงานกับการประปาในพื้นที่ เพื่อให้ปริมาณน้ำมีใช้อย่างเพียงพอ
- (๒) ตรวจสอบ ซ่อมบำรุงรักษาระบบประปา และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้
- (๓) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าของงานช่างประปาเพื่อแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

๔.๓.๔ แผนกการกล มีหน้าที่

- (๑) ควบคุม ดูแล สนับสนุนงานเครื่องจักรกล เครื่องจักรกลไฟฟ้า
- (๒) ตรวจสอบ ซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกล เครื่องทุ่นแรงที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา
- (๓) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าของงานช่างกลเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

๔.๔ กองควบคุมการสัญจรทางทะเล มีหน้าที่

ควบคุม กำกับดูแล และแนะนำการสัญจรทางทะเล การเข้า - ออกของเรือที่ทำเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือรวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของเรือ และท่าเรือเพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือ

๔.๔.๑ แผนกควบคุมการสัญจรทางทะเล มีหน้าที่

- (๑) ควบคุมการสัญจรในการเข้า - ออกของเรือ ให้เกิดความปลอดภัย รวมทั้งบันทึกการเข้า - ออกของเรือ
- (๒) ประสานงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยให้สอดคล้องกับประมวลข้อบังคับว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือระหว่างประเทศและ

สอดคล้องแผนมาตรการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงานรักษาความปลอดภัยภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) ตรวจสอบการจราจรทางน้ำ ป้องกันและควบคุมการก่อกมลพิษทางทะเลใด ๆ ที่เกิดจากเรือ

(๔) บริการ จัดระเบียบการจราจรทางน้ำเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่อาจเป็นอันตรายต่อการจราจรทางน้ำซึ่งอาจเกิดขึ้น และเพื่อให้การเคลื่อนที่ของการจราจรทางน้ำเป็นไปอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

๔.๔.๒ แผนกสื่อสาร มีหน้าที่

(๑) ควบคุม ดูแล ติดต่อสื่อสารกับเรือเดินทะเลและหน่วยงานสื่อสาร ตามหลักการสื่อสารโทรคมนาคมระหว่างประเทศ

(๒) ให้บริการด้านการสื่อสารแก่เรือที่มาใช้บริการ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในด้านการสื่อสารต่าง ๆ แก่เรือ

(๓) ตรวจสอบ ติดตั้งระบบการสื่อสาร การซ่อมบำรุงเครื่องมือสื่อสาร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อัตรากำลังเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตว์หีบ - กองทัพเรือ

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ/คุณวุฒิ	เงินงบประมาณ ข้าราชการ (อัตรา)	เงินทุนหมุนเวียน		รวม (อัตรา)
				พนักงานเงินทุน (อัตรา)	ลูกจ้างเงินทุน (อัตรา)	
	ผู้อำนวยการท่าเรือพาณิชย์สัตว์หีบ - กองทัพเรือ	พล.ร.ต.	๑			๑
	สำนักอำนวยการ					
๑	หัวหน้าสำนักอำนวยการ	น.ท.	๑			๑
๒	เลขานุการผู้อำนวยการท่าเรือพาณิชย์สัตว์หีบ - กองทัพเรือ	น.ต.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ร.ต. - ร.อ.	๑			๑
๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.- พ.จ.อ.	๒			๒
๕	พนักงานธุรการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
	รวม		๕	-	๑	๖
	ฝ่ายบริหาร					
๑	ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร (รอง ผอ.ทพส. - ทร.)	น.อ.(พิเศษ)	๑			๑
๒	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ร.ต. - ร.อ.	๑			๑
๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.- พ.จ.อ.	๑			๑
๕	พนักงานธุรการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
	รวม		๔		๑	๕
	กองการบุคคล					
๑	หัวหน้ากองการบุคคล	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองการบุคคล	น.ท.	๑			๑
๓	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปริญญาตรี		๑		๑
๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.- พ.จ.อ.	๑			๑

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ/คุณวุฒิ	เงินงบประมาณ ข้าราชการ (อัตรา)	เงินทุนหมุนเวียน		รวม (อัตรา)
				พนักงานเงินทุน (อัตรา)	ลูกจ้างเงินทุน (อัตรา)	
๕	พนักงานธุรการ แผนกอัตรากำลัง	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
๖	หัวหน้าแผนกอัตรากำลัง	น.ต.	๑			๑
๗	เจ้าหน้าที่อัตรากำลัง	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๘	เจ้าหน้าที่ธุรการ แผนกสิทธิกำลังพล	จ.ต.- พ.จ.อ.	๒			๒
๙	หัวหน้าแผนกสิทธิกำลังพล	น.ต.	๑			๑
๑๐	เจ้าหน้าที่สิทธิกำลังพล	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.- พ.จ.อ.	๒			๒
	รวม		๑๑	๑	๑	๑๓
	กองแผนงาน					
๑	หัวหน้ากองแผนงาน	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองแผนงาน	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๔	พนักงานธุรการ แผนกแผนและโครงการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
๕	หัวหน้าแผนกแผนและโครงการ	น.ท.	๑			๑
๖	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกแผนและโครงการ	น.ต.	๑			๑
๗	เจ้าหน้าที่แผนงานและโครงการ	ร.ต.-ร.อ.	๒			๒
๘	เจ้าหน้าที่ธุรการ แผนกวิจัยและพัฒนาธุรกิจ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๙	หัวหน้าแผนกวิจัยและพัฒนาธุรกิจ	น.ท.	๑			๑
๑๐	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกวิจัยและพัฒนาธุรกิจ	น.ต.	๑			๑
๑๑	เจ้าหน้าที่การตลาด	ร.ต.-ร.อ.	๒			๒
๑๒	นักการตลาด	ป.ตรี		๑		๑
๑๓	นักอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	ป.ตรี		๑		๑
๑๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ แผนกวิเคราะห์และประเมินผล	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๑๕	หัวหน้าแผนกวิเคราะห์และประเมินผล	น.ต.	๑			๑
๑๖	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกวิเคราะห์และประเมินผล	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๗	นักวิเคราะห์การประเมิน	ป.ตรี		๑		๑
๑๘	เจ้าหน้าที่ธุรการ แผนกสารสนเทศ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๑๙	หัวหน้าแผนกสารสนเทศ	น.ต.	๑			๑
๒๐	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกสารสนเทศ	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๒๑	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	ป.ตรี		๑		๑
๒๒	เจ้าหน้าที่ระบบสารสนเทศ	ป.ตรี		๑		๑
๒๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
	รวม		๒๓	๕	๑	๒๙

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ/คุณวุฒิ	เงินงบประมาณ ข้าราชการ (อัตรา)	เงินทุนหมุนเวียน		รวม (อัตรา)
				พนักงานเงินทุน (อัตรา)	ลูกจ้างเงินทุน (อัตรา)	
	กองบริหารงานทั่วไป					
๑	หัวหน้ากองบริหารงานทั่วไป	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองบริหารงานทั่วไป	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๔	พนักงานธุรการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
	แผนกธุรการ					
๕	หัวหน้าแผนกธุรการ	น.ต.	๑			๑
๖	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกธุรการ	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๗	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
	แผนกประชาสัมพันธ์					
๘	หัวหน้าแผนกประชาสัมพันธ์	น.ต.	๑			๑
๙	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกประชาสัมพันธ์	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๐	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
	แผนกพัสดุ					
๑๑	หัวหน้าแผนกพัสดุ	น.ต.	๑			๑
๑๒	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกพัสดุ	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๓	เจ้าหน้าที่พัสดุ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
	รวม		๑๗	-	๑	๑๘
	กองนิติการและจัดการทรัพย์สิน					
๑	หัวหน้ากองนิติการและจัดการทรัพย์สิน	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองนิติการและจัดการทรัพย์สิน	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๔	พนักงานธุรการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
	แผนกกฎหมาย					
๕	หัวหน้าแผนกกฎหมาย	น.ต.	๑			๑
๖	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกกฎหมาย	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๗	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
	แผนกบริหารสัญญาและจัดการทรัพย์สิน					
๘	หัวหน้าแผนกบริหารสัญญาและจัดการทรัพย์สิน	น.ต.	๑			๑
๙	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกบริหารสัญญาและจัดการทรัพย์สิน	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๐	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
	รวม		๙	-	-	๑๐
	กองการเงิน					
๑	หัวหน้ากองการเงิน	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองการเงิน	น.ท.	๑			๑
๓	นักบัญชี	ป.ตรี		๑		๑
๔	เจ้าหน้าที่การเงิน	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๕	พนักงานธุรการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ/คุณวุฒิ	เงินงบประมาณ	เงินทุนหมุนเวียน		รวม

			ข้าราชการ (อัตรา)	พนักงานเงินทุน (อัตรา)	ลูกจ้างเงินทุน (อัตรา)	(อัตรา)
	แผนกการคลัง					
๖	หัวหน้าแผนกการคลัง	น.ต.	๑			๑
๗	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกการคลัง	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๘	เจ้าหน้าที่รับ-จ่าย	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๙	เจ้าหน้าที่ธุรการการคลัง	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
	แผนกผลประโยชน์					
๑๐	หัวหน้าแผนกผลประโยชน์	น.ต.	๑			๑
๑๑	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกผลประโยชน์	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๒	เจ้าหน้าที่ผลประโยชน์	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
	แผนกบัญชี					
๑๓	หัวหน้าแผนกบัญชี	น.ต.	๑			๑
๑๔	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกบัญชี	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๕	เจ้าหน้าที่บัญชี	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
	รวม		๑๘	๑	๑	๒๐
	ฝ่ายปฏิบัติการ					
๑	ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ (รอง ผอ.ทพส. - ทร.)	น.อ.(พิเศษ)	๑			๑
๒	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๕	พนักงานธุรการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
	รวม		๔		๑	๕
	กองการทำ					
๑	หัวหน้ากองการทำ	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองการทำ	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๔	พนักงานธุรการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
	แผนกจัดการท่าเทียบเรือ					
๕	หัวหน้าแผนกจัดการท่าเทียบเรือ	น.ต.	๑			๑
๖	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกจัดการท่าเทียบเรือ	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๗	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
	หมวดท่าเทียบเรือสินค้า					
๘	หัวหน้าหมวดท่าเทียบเรือสินค้า	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๙	นายท่า	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ/คุณวุฒิ	เงินงบประมาณ ข้าราชการ (อัตรา)	เงินทุนหมุนเวียน		รวม (อัตรา)
				พนักงานเงินทุน (อัตรา)	ลูกจ้างเงินทุน (อัตรา)	
๑๐	เจ้าหน้าที่รับเช็คเรือ หมวดท่าเทียบเรือโดยสาร	จ.ต.-พ.จ.อ.	๔			๔
๑๑	หัวหน้าหมวดท่าเทียบเรือโดยสาร	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๒	นายท่า	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๓	เจ้าหน้าที่รับเช็คเรือ แผนกคลังพัสดุสินค้า	จ.ต.-พ.จ.อ.	๔			๔
๑๔	หัวหน้าแผนกคลังพัสดุสินค้า	น.ต.	๑			๑
๑๕	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกคลังพัสดุสินค้า	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๖	เจ้าหน้าที่คลังพัสดุสินค้า หมวดคลังพัสดุสินค้าที่ ๑	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๑๗	นายคลังหมวดคลังพัสดุสินค้าที่ ๑	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๘	ผู้ช่วยนายคลังหมวดคลังพัสดุสินค้าที่ ๑	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๙	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสินค้าขาออก	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๒๐	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสินค้าขาเข้า หมวดคลังพัสดุสินค้าที่ ๒	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๒๑	นายคลังหมวดคลังพัสดุสินค้าที่ ๒	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๒๒	ผู้ช่วยนายคลังหมวดคลังพัสดุสินค้าที่ ๒	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๒๓	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสินค้าขาออก	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๒๔	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสินค้าขาเข้า แผนกรักษาความปลอดภัย	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๒๕	หัวหน้าแผนกรักษาความปลอดภัย	น.ต.	๑			๑
๒๖	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกรักษาความปลอดภัย	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๒๗	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	จ.ต.-พ.จ.อ.	๔			๔
๒๘	พนักงานรักษาความปลอดภัย หมวดดับเพลิง	ม.๓ ขึ้นไป			๒๐	๒๐
๒๙	หัวหน้าหมวดดับเพลิง	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๓๐	เจ้าหน้าที่ควบคุมรถดับเพลิง	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๓๑	เจ้าหน้าที่ดับเพลิง	จ.ต.-พ.จ.อ.	๕			๕
๓๒	พนักงานดับเพลิง	ม.๓ ขึ้นไป			๓	๓
	รวม		๔๓	-	๒๔	๖๗
	กองบริการ					
๑	หัวหน้ากองบริการ	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองบริการ	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๔	พนักงานธุรการ แผนกบริการเรือ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
๕	หัวหน้าแผนกบริการเรือ	น.ต.	๑			๑
๖	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกบริการเรือ	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๗	เจ้าหน้าที่ธุรการ เรือลากจูงที่ ๑	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๘	ผู้ควบคุมเรือ เรือลากจูงที่ ๑	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ/คุณวุฒิ	เงินงบประมาณ ข้าราชการ (อัตรา)	เงินทุนหมุนเวียน		รวม (อัตรา)
				พนักงานเงินทุน (อัตรา)	ลูกจ้างเงินทุน (อัตรา)	
๙	ผู้ช่วยผู้ควบคุมเรือ เรือลากจูงที่ ๑	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๐	นายท้ายเรือ เรือลากจูงที่ ๑	พ.จ.อ.	๑			๑
๑๑	เจ้าหน้าที่ปากเรือ เรือลากจูงที่ ๑	จ.ต.-จ.อ.	๑			๑
๑๒	นายช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๑	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๓	ผู้ช่วยนายช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๑	พ.จ.อ.	๑			๑
๑๔	ช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๑	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
	เรือลากจูงที่ ๒					
๑๕	ผู้ควบคุมเรือ เรือลากจูงที่ ๒	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๖	ผู้ช่วยผู้ควบคุมเรือ เรือลากจูงที่ ๒	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๗	นายท้ายเรือ เรือลากจูงที่ ๒	พ.จ.อ.	๑			๑
๑๘	เจ้าหน้าที่ปากเรือ เรือลากจูงที่ ๒	จ.ต.-จ.อ.	๑			๑
๑๙	นายช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๒	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๒	พ.จ.อ.	๑			๑
๒๑	ช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๒	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
	เรือลากจูงที่ ๓					
๒๒	ผู้ควบคุมเรือ เรือลากจูงที่ ๓	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๒๓	ผู้ช่วยผู้ควบคุมเรือ เรือลากจูงที่ ๓	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๒๔	นายท้ายเรือ เรือลากจูงที่ ๓	พ.จ.อ.	๑			๑
๒๕	เจ้าหน้าที่ปากเรือ เรือลากจูงที่ ๓	จ.ต.-จ.อ.	๑			๑
๒๖	นายช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๓	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๓	พ.จ.อ.	๑			๑
๒๘	ช่างกลเรือ เรือลากจูงที่ ๓	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
	แผนกบรรทุกและขนถ่าย					
๒๙	หัวหน้าแผนกบรรทุกและขนถ่าย	น.ต.	๑			๑
๓๐	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกบรรทุกและขนถ่าย	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๓๑	เจ้าหน้าที่บรรทุกและขนถ่าย	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
	หมวดรถบรรทุก					
๓๒	หัวหน้าหมวดรถบรรทุก	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๓๓	เจ้าหน้าที่ขับรถอ่าวโส	พ.จ.อ.	๒			๒
๓๔	เจ้าหน้าที่ขับรถ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
๓๕	ช่างเครื่องยนต์	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
	หมวดดยกขน					
๓๖	หัวหน้าหมวดดยกขน	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๓๗	เจ้าหน้าที่ควบคุมเครนเรือ	พ.จ.อ.	๒			๒
๓๘	เจ้าหน้าที่ผู้ช่วยผู้ควบคุมเครนเรือ	จ.ต.-จ.อ.	๑			๑
๓๙	เจ้าหน้าที่ขับรถเครน	พ.จ.อ.	๑			๑
๔๐	เจ้าหน้าที่ผู้ช่วยขับรถเครน	จ.ต.-จ.อ.	๑			๑
๔๑	เจ้าหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์	จ.ต.-จ.อ.	๒			๒
๔๒	เจ้าหน้าที่สัญญาณและปลดรีดตรีง	จ.ต.-จ.อ.	๒			๒
	แผนกขนส่งและบริการ					
๔๓	หัวหน้าแผนกขนส่งและบริการ	น.ต.	๑			๑

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ/คุณวุฒิ	เงินงบประมาณ ข้าราชการ (อัตรา)	เงินทุนหมุนเวียน	รวม (อัตรา)	ลำดับที่
๔๔	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกขนส่งและบริการ	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๔๕	เจ้าหน้าที่ขับรถ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๕			๕
	หมวดซ่อมรถยนต์และเครื่องทุ่นแรง					
๔๖	หัวหน้าหมวดซ่อมรถยนต์และเครื่องทุ่นแรง	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๔๗	ช่างเครื่องยนต์อาวุโส	พ.จ.อ.	๑			๑
๔๘	ช่างเครื่องยนต์	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๔๙	ช่างเครื่องทุ่นแรง	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
	หมวดบริการ					
๕๐	หัวหน้าหมวดบริการ	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๕๑	ผู้ช่วยหัวหน้าหมวดบริการ	พ.จ.อ.	๑			๑
๕๒	เจ้าหน้าที่บริการ	จ.ต.-จ.อ.	๔			๔
	แผนกแพทย์					
๕๓	หัวหน้าแผนกแพทย์	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๕๔	เจ้าหน้าที่พยาบาล	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
	รวม		๗๒	-	๑	๗๓
	กองการช่าง					
๑	หัวหน้ากองการช่าง	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองการช่าง	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
	แผนกโยธา					
๔	หัวหน้าแผนกโยธา	น.ต.	๑			๑
๕	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกโยธา	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๖	เจ้าหน้าที่โยธา	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
๗	พนักงานโยธา	ม.๓ ขึ้นไป			๑๐	๑๐
	แผนกไฟฟ้า					
๘	หัวหน้าแผนกไฟฟ้า	น.ต.	๑			๑
๙	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกไฟฟ้า	ร.ต.- ร.อ.	๑			๑
๑๐	ช่างไฟฟ้า	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
	แผนกประปา					
๑๑	หัวหน้าแผนกประปา	น.ต.	๑			๑
๑๒	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกประปา	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๓	ช่างประปา	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
	แผนกการกล					
๑๔	หัวหน้าแผนกการกล	น.ต.	๑			๑
๑๕	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกการกล	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๖	เจ้าหน้าที่ควบคุมเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๑๗	เจ้าหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๑๘	เจ้าหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
๑๙	เจ้าหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จ.ต.-พ.จ.อ.	๒			๒
	รวม		๒๘		๑๐	๓๘

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ/คุณวุฒิ	เงินงบประมาณ ข้าราชการ (อัตรา)	เงินทุนหมุนเวียน		รวม (อัตรา)
				พนักงานเงินทุน (อัตรา)	ลูกจ้างเงินทุน (อัตรา)	
	กองควบคุมการสัญจรทางทะเล					
๑	หัวหน้ากองควบคุมการสัญจรทางทะเล	น.อ.	๑			๑
๒	ผู้ช่วยหัวหน้ากองควบคุมการสัญจรทางทะเล	น.ท.	๑			๑
๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.ต.-พ.จ.อ.	๑			๑
๔	พนักงานธุรการ	ม.๓ ขึ้นไป			๑	๑
	แผนกควบคุมการสัญจรทางทะเล					
๕	หัวหน้าแผนกควบคุมการสัญจรทางทะเล	น.ต.	๑			๑
๖	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกควบคุมการสัญจรทางทะเล	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๗	เจ้าหน้าที่ควบคุมการสัญจรทางทะเล	จ.ต.-พ.จ.อ.	๕			๕
	แผนกสื่อสาร					
๘	หัวหน้าแผนกสื่อสาร	น.ต.	๑			๑
๙	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกสื่อสาร	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๐	นายช่างอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือสื่อสาร	ร.ต.-ร.อ.	๑			๑
๑๑	ช่างอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือสื่อสาร	จ.ต.-พ.จ.อ.	๓			๓
๑๒	เจ้าหน้าที่สื่อสาร	จ.ต.-พ.จ.อ.	๔			๔
๑๓	เจ้าหน้าที่ชุมสายโทรศัพท์	จ.ต.-พ.จ.อ.	๔			๔
	รวม		๒๔		๑	๒๕
	หน่วยตรวจสอบภายใน*	-	-	-	-	-
	รวมทั้งสิ้น		๒๕๙	๗	๔๔	๓๑๐

หมายเหตุ : - กองทัพเรือได้มอบหมายให้หน่วยตรวจสอบภายใน กองทัพเรือ เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน
- อัตราค่าตอบแทน พนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุน ถือเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยพนักงานราชการและลูกจ้างของทางราชการ

บทที่ ๒

นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียน เพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ได้พิจารณาและดำเนินการทบทวน จัดทำให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านต่างๆ อาทิ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้พิจารณาประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ฯ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕)
- พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับล่าสุด
- โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล “ประเทศไทยแลนด์ ๔.๐”
- กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ-กองทัพเรือ
- ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังพลระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
- ตารางเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้จากการพิจารณานโยบายดังกล่าวข้างต้น เงินทุนฯ จึงได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อช่วยให้เงินทุนฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องเป็นไปตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ คือ การกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ภายในปี ๒๕๘๐ ตามสโลแกนว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยรัฐบาล คณะกรรมการ และหน่วยงานราชการทุกแห่งในอนาคตจะต้องทำตามยุทธศาสตร์ชาติ ตั้งแต่ระดับนโยบายงบประมาณประจำปี และแผนต่างๆ โดย พ.ร.บ. การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๕๖๐ กำหนดอย่างชัดเจนในมาตรา ๕ ว่า “หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติการกำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรีก่อนที่จะเข้ารับบริหารราชการแผ่นดินการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติและแผนอื่นใด รวมตลอดทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ” และ “เป็นหน้าที่ของคณะรัฐมนตรีที่จะกำกับดูแลและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการ”ตามยุทธศาสตร์ชาติ



วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยมีทั้งหมด ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๒ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ประเด็นที่ ๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐความร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประเด็นที่ ๓ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยวท่องเที่ยวสำคัญทางน้ำท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค และประเด็นที่ ๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นที่ ๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นที่ ๒ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีพัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในภูมิภาคการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประเด็นที่ ๒ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเลฟื้นฟูชายฝั่งที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นที่ ๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕)

ภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมรวมถึงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล องค์กรเอกชน ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิต กิจกรรมและพฤติกรรมต่างๆที่แตกต่างไปจากเดิมส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที (Rapid Change) ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดทิศทางที่สำคัญในการพัฒนาระบบราชการที่มุ่งเน้นทั้งในด้านพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐและการยกระดับการบริการภาครัฐให้มีความรวดเร็ว ง่ายขึ้น ลดค่าใช้จ่าย ทันท่วงทีมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เข้าถึงทุกกลุ่ม โดยเน้นการให้บริการตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ดียิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ.ร ในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการเห็นว่า การพัฒนาระบบราชการไทยในอนาคตต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสู่การเป็น"ภาครัฐที่น่าเชื่อถือผ่านการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในพลวัตในบริบทโลกที่เต็มไปด้วย

ความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความกำกวม (Ambiguity) ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาระบบราชการไว้ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการบริการภาครัฐเพื่อประชาชน

มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีบริการที่เป็นมาตรฐานสากลตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการได้อย่างทันที ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านการเชื่อมโยงบริการของทุกหน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง

มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีความทันสมัย มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเข้ามาช่วยจัดทำบริการสาธารณะภาครัฐ มุ่งเน้นการทำงานในลักษณะของเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ

มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบูรณาการการทำงานและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และนโยบายรัฐบาลเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ พร้อมทั้งได้วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อพัฒนาระบบราชการ และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและฐานข้อมูล (Data Driven) และนำนวัตกรรมมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานภาครัฐ (Innovation Driven) อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้นประชาชนได้รับการบริการภาครัฐที่ตรงตามความต้องการ และประชาชนมีความเชื่อมั่นในภาครัฐ (Public Trust) ต่อไป

๒.๔ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘



พระราชบัญญัติ
การบริหารทุนหมุนเวียน
พ.ศ.๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘
เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่าโดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการให้อำนาจกระทรวงการคลังกองรวม ยุบเลิกทุนหมุนเวียนจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติให้อำนาจกระทรวงการคลังกองรวมต่อยุบเลิกทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๔๓

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุนกองทุนหมุนเวียนเงินทุนเงินทุนหมุนเวียนทุน ต่อทุนหมุนเวียนที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่ากระทรวงทบวงกรมต่อส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรมส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อหน่วยงานอื่นของรัฐที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

“คณะกรรมการ” หมายความว่าคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน “คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่าคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน “ผู้บริหารทุนหมุนเวียน” หมายความว่า ผู้อำนวยการผู้จัดการต่อผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เรียกชื่ออย่างอื่น

“พนักงาน” หมายความว่าพนักงานของทุนหมุนเวียน

“ลูกจ้าง” หมายความว่าลูกจ้างของทุนหมุนเวียน

“รัฐมนตรี” หมายความว่ารัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ทุนหมุนเวียนใดที่มีกฎหมายกำหนดบทบัญญัติในเรื่องใดไว้เป็นการเฉพาะแล้วให้การดำเนินงานของทุนหมุนเวียนนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเว้นแต่ในกรณีที่มีกฎหมายมิได้บัญญัติไว้ให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับ

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
ประกาศนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน

มาตรา ๗ ให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนคณะหนึ่งประกอบด้วย

๑. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดกระทรวงการคลังเป็นรองประธานกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ

ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ

๔. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการเงินการคลังเศรษฐศาสตร์บริหารต่อกฎหมายให้อธิบดีกรมบัญชีกลางเป็นกรรมการและเลขานุการและให้อธิบดีกรมบัญชีกลางแต่งตั้งข้าราชการ ในกรมบัญชีกลางจำนวนสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๘ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

๑. มีสัญชาติไทย
๒. มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์
๓. เป็นต่อเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีต่อเทียบเท่าต่อผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ต่อผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานภาครัฐต่อหน่วยงาน ธุรกิจ ภาคเอกชน

๔. ไม่เป็นบุคคลล้มละลายคนไร้ความสามารถต่อคนเสมือนไร้ความสามารถ

๕. ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทต่อความผิดลหุโทษ

๖. ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกปลดออกต่อให้ออกจากงานเพราะทุจริตต่อหน้าที่ต่อประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

๗. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ ต่อผู้ดำรงตำแหน่ง ที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมืองต่อเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

๘. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนไม่ว่าโดยตรงต่อโดยอ้อม

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่งหากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับ แต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

๑. ตาย
๒. ลาออก
๓. คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่มีความประพฤติเสื่อมเสียต่อหย่อนความสามารถ
๔. ขาดคุณสมบัติมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา๘

มาตรา ๑๑ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี
๒. พิจารณากลั่นกรรมการขอจัดตั้งทุนหมุนเวียน
๓. กำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียน
๔. เสนอให้มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนเงินสะสมสูงสุดสำหรับทุนหมุนเวียนต่างๆตามความเหมาะสมต่อคณะรัฐมนตรีโดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
๕. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการร่วมต่ออุปเล็กทุนหมุนเวียน
๖. เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการนำทุนต่อผลกำไรส่วนเกินของทุนหมุนเวียนส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
๗. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน
๘. กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลการเงินการพัสดุตลอดจนการกำหนด ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่อสวัสดิการต่างๆของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงาน และลูกจ้าง
๙. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการต่อตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๑๒ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุมถ้ารองประธานกรรมการไม่มาประชุม ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการต่อคณะทำงานเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมายการประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒
ทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล

ส่วนที่ ๑
การขอจัดตั้ง

มาตรา ๑๔ ให้หน่วยงานของรัฐที่ประสงค์จะขอจัดตั้งทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี

หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการขอจัดตั้งทุนหมุนเวียนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๑๕ ทุนหมุนเวียนที่หน่วยงานของรัฐขอจัดตั้งตามมาตรา ๑๔ จะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. มีความจำเป็นต้องจัดตั้งตามนโยบายของรัฐบาล
๒. ไม่มีการดำเนินการในลักษณะเดียวกับภารกิจปกติของหน่วยงานของรัฐที่ขอจัดตั้งและไม่ซ้ำซ้อน กับหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐอื่นต่อทุนหมุนเวียนที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว
๓. ไม่เป็นการประกอบกิจการแข่งขันกับภาคเอกชนรัฐวิสาหกิจ กิจกรรมที่เอกชน รัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการได้
๔. มีลักษณะอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ส่วนที่ ๒ การบริหาร

มาตรา ๑๖ ให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่างๆตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๑๗ ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมามาแผนการปฏิบัติงานประมาณการ รายรับรายจ่ายประจำปีและประมาณการกระแสเงินสดทั้งนี้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปีและให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปีเพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแลการบริหาร ทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ ๓ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

มาตรา ๑๘ ในแต่ละทุนหมุนเวียนให้มีคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนเป็นประธานกรรมการ

๒. ผู้แทนกระทรวงการคลังผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นกรรมการ

๓. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการเงินเศรษฐศาสตร์ การลงทุนกฎหมายต่อด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๑๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารต้องไม่เป็นผู้ประกอบการ ที่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนและให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘ (๑) (๒) (๔) (๕) (๖) (๗) และ (๘) และมาตรา ๙ มาใช้บังคับกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหาร

มาตรา ๒๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ บริหารพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

๑. ตาย

๒. ลาออก

๓. ประธานกรรมการให้ออกโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ที่มีความประพฤติเสื่อมเสียต่อหย่อนความสามารถ

๔. ขาดคุณสมบัติต้องมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘

มาตรา ๒๑ คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดนโยบายกำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน

๒. กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลการเงินการพัสดุตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่อสวัสดิการต่างๆของผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา ๑๑ (๘)

๓. พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

๔. แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

มาตรา ๒๒ คณะกรรมการบริหารมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมายการประชุมของคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการให้บทบัญญัติมาตรา๑๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๓ ให้กรรมการบริหารและอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดตามผลการประเมินผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ ๔

ผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้าง

มาตรา ๒๔ ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียนทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนโดยให้คำนึงถึงลักษณะการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ความรับผิดชอบความประหยัดและความคุ้มค่าทั้งนี้ตามมาตราฐานที่คณะกรรมการ กำหนดตามมาตรา ๑๑ (๘)

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมิใช่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเจ้าของทุนหมุนเวียน ให้การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและเงื่อนไขการจ้างเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

มาตรา ๒๖ การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน อำนาจหน้าที่ระยะเวลาการจ้างการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลิกจ้างพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ส่วนที่ ๕

การบัญชีและการตรวจสอบ

มาตรา ๒๗ ให้คณะกรรมการบริหารวางและรักษาไว้ซึ่งระบบบัญชีที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถจัดทำรายงานการเงินแสดงฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป

มาตรา ๒๘ ให้คณะกรรมการบริหารจัดทำรายงานการเงินของทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีปีบัญชีของทุนหมุนเวียนให้เป็นไปตามปีงบประมาณเว้นแต่คณะกรรมการบริหารจะประกาศกำหนด เป็นอย่างอื่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๒๙ ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินบุคคลที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและให้ทำการตรวจสอบ รับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของทุนหมุนเวียนในรอบปีบัญชีให้ผู้สอบบัญชีของทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลทำรายงานการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการบริหารภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีให้คณะกรรมการบริหารนำส่งรายงานการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีกระทรวงการคลังภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้สอบบัญชี

มาตรา ๓๐ ให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลจัดให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆของทุนหมุนเวียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ส่วนที่ ๖

การประเมินผล

มาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปีโดยต้องประเมินในด้านต่อไปนี้

๑. การเงิน
๒. การปฏิบัติการ
๓. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน
๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้าง
๖. ด้านอื่นๆตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประเมินผลตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนดให้กรมบัญชีกลางรายงานการประเมินผลทุนหมุนเวียนต่อคณะกรรมการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีบัญชีของทุนหมุนเวียน

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลมีกฎหมายกำหนดระบบ การประเมินผลการดำเนินงานไว้เป็นการเฉพาะแล้วให้คณะกรรมการบริหารจัดทำรายงานผลการประเมินผล การดำเนินงานเสนอ

ต่อกรมบัญชีกลางภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีหลักเกณฑ์การจัดทำรายงานของทุนหมุนเวียนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด

มาตรา ๓๓ ให้กรมบัญชีกลางรวบรวมและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวม ของทุนหมุนเวียน ทั้งหมดต่อคณะกรรมการเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา เพื่อทราบต่อไป

หมวด ๓

ทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๓๔ ให้นำบทบัญญัติใน ส่วนที่ ๑ การขอจัดตั้ง ของหมวด ๒ ทุนหมุนเวียนที่ไม่มี สถานะเป็นนิติบุคคล มาใช้บังคับกับทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลด้วย

มาตรา ๓๕ ให้นำบทบัญญัติใน ส่วนที่ ๒ การบริหาร ส่วนที่ ๓ คณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน ส่วนที่ ๔ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้าง ส่วนที่ ๕ การบัญชีและการตรวจสอบ และส่วนที่ ๖ การประเมินผลของ หมวด ๒ ทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล มาใช้บังคับกับทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลซึ่งกฎหมาย มิได้บัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะโดยอนุโลม

มาตรา ๓๖ ในกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามมาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๔

การรวมต่อยุบเลิกทุนหมุนเวียน

มาตรา ๓๗ บทบัญญัติในหมวดนี้ให้ใช้บังคับกับการรวม ยุบเลิกทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะ เป็นนิติบุคคลและทุน หมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๓๘ ให้คณะกรรมการมีอำนาจรวม ยุบเลิกทุนหมุนเวียนได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๓๙ การรวมทุนหมุนเวียนให้กระทำได้เมื่อทุนหมุนเวียนที่จะรวมกันนั้นมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สามารถ ดำเนินการร่วมกันได้และจะต้องไม่มีผลเป็นการขยายวัตถุประสงค์เกินกว่าวัตถุประสงค์เดิมของทุนหมุนเวียน ที่นำมารวมกันนั้นการรวมทุนหมุนเวียนตามวรรคหนึ่งอาจเป็นการรวมกับทุนหมุนเวียนใดทุนหมุนเวียนหนึ่ง รวมกันเป็นทุนหมุนเวียนใหม่ก็ได้

มาตรา ๔๐ การยุบเลิกทุนหมุนเวียนให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

๑. หมดความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งทุนหมุนเวียนนั้นแล้ว
๒. ทุนหมุนเวียนได้หยุดการดำเนินงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๓. มีผลการประเมินผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดเป็นเวลาสามปีติดต่อกัน และคณะกรรมการเห็นสมควรให้ยุบเลิกทุนหมุนเวียนนั้น
๔. มีเหตุอันอันสมควรต้องยุบเลิกทุนหมุนเวียนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๔๑ ในการเสนอขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเพื่อรวมต่อยุบเลิกทุนหมุนเวียนให้คณะกรรมการเสนอ ข้อเท็จจริงและความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยเมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติให้ยุบเลิกทุน

หมุนเวียนใดให้ถือว่าเป็นการยุบเลิกทุนหมุนเวียนนั้นตามกฎหมาย เว้นแต่ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนใดจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายเฉพาะให้ดำเนินการยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย เพื่อยุบเลิกทุนหมุนเวียนนั้น

มาตรา ๔๒ เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้รวมทุนหมุนเวียนใดให้มีผลเป็นการโอนทรัพย์สิน หนี้สินภาระผูกพัน สิทธิหน้าที่พนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียนเดิมไปเป็นของทุนหมุนเวียนที่คงอยู่ ภายหลังจากการรวมทุนหมุนเวียนของทุนหมุนเวียนใหม่เว้นแต่ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนใดจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายเฉพาะให้ดำเนินการยกเลิก ต่อแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อรวมทุนหมุนเวียนนั้น

มาตรา ๔๓ เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น การจัดการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียนที่รวม ยุบเลิกให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๔ เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น เมื่อยุบเลิกทุนหมุนเวียน ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ที่มีทุนหมุนเวียนที่เป็นผู้กำกับดูแลทุนหมุนเวียนแต่งตั้งผู้ชำระบัญชีเพื่อชำระบัญชีของทุนหมุนเวียนและให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชี ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัดมาใช้บังคับโดยอนุโลมในระหว่างการจัดชำระบัญชี ให้ถือว่าทุนหมุนเวียนนั้นยังคงตั้งอยู่ตราบเท่าเวลาที่จำเป็น เพื่อการชำระบัญชีในกรณียุบเลิกทุนหมุนเวียนหากภายหลังจากการจัดการทรัพย์สินและหนี้สินตามวรรคหนึ่ง เสร็จสิ้นแล้วมีเงินคงเหลือให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินทั้งหมด

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๕ ในระหว่างที่ยังไม่มีข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎข้อบังคับประกาศระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุนหมุนเวียนซึ่งใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับมาใช้บังคับไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดต่อแย้งกับ พระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะได้ออกข้อบังคับประกาศและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องดำเนินการภายในเวลาไม่เกินสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๖ ให้กรรมการบริหารของทุนหมุนเวียนซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๔๗ ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างตามสัญญาจ้างซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง

หมายเหตุ:-เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือเนื่องจากพระราชบัญญัติให้อำนาจกระทรวงการคลังกองรวมต่อยุบเลิกทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๔๓ มีบทบัญญัติที่ยังไม่ครอบคลุมการบริหารทุนหมุนเวียน ทั้งกระบวนการประกอบกับปัจจุบันได้มีการจัดตั้งทุนหมุนเวียนขึ้นเป็นจำนวนมากเพื่อเป็นทุนในการใช้จ่ายบริหารกิจการของหน่วยงานของรัฐให้เกิดความคล่องตัวทางการเงินโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน แต่การบริหารทุนหมุนเวียนยังขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทุนหมุนเวียนมีประสิทธิภาพลดความเสี่ยงและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ด้านการเงินการคลังของรัฐสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งกำกับและบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒.๕ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับล่าสุด

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารทำเรือพาณิชย์สัตว์หีบ - กองทัพเรือ ยังคงใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) การขับเคลื่อนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเดิมอยู่นั้น เนื่องจากแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังไม่มีเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง จึงใช้แนวทางนี้ในการขับเคลื่อนต่อไป

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัยปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงกำหนด “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังนี้

วัตถุประสงค์

“แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๑. บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
๒. หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริษัทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต
๓. หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หลักการและแนวคิดที่นำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา

๑. แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ตอบสนองการผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ภายใต้บริบทความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ และการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีโดยกำหนดกรอบความคิดและกรอบทักษะที่ผสมผสานทักษะในการทำงานและการใช้ชีวิต ทักษะด้านการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านข้อมูลสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นเครื่องมือให้บุคลากรภาครัฐได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงเป็นเครื่องมือให้หน่วยงานภาครัฐใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

๒. การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอำนาจ โครงสร้างกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา รวมถึงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ไม่แยกตัวออกจากกระบวนการบริหารองค์กร การปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

๓. รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงานราชการ (Employee Experience) โดยคำนึงถึงตัวบุคลากรเป็นศูนย์กลาง มีการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล ภายใต้กรอบการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐ

๔. การพัฒนาที่คำนึงถึงการขับเคลื่อนภารกิจหลักของภาครัฐ ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านการพัฒนา นโยบาย (๒) ด้านการให้บริการและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน (๓) ด้านการบริหารสัญญาจ้างและ (๔) ด้านการบริหารเครือข่ายภายใต้แรงกดดันที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนและบริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมให้ ๑๑ บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานภารกิจข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Professional Skills) ทักษะเชิงกลยุทธ์ (Strategic Skills) และทักษะเชิงนวัตกรรม (Innovative Skills)

๕. การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ โดยจำแนกบุคลากรออกเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรผู้มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่มีบทบาทเป็นหัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๖. การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนและทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นบุคลากรผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีความเชื่อมโยงกับนโยบายแผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการ

บริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริตกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวมีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นเป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุและพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะ และทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติและบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดเป้าหมายโดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ๑๓ โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านระบบการบริหารงาน และบุคลากรมีการบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

๖. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณ และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัยเป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีมีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชนโดย

๑. บุคลากรภาครัฐในอนาคตเป็นผู้ที่ “มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร” โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) “เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์” ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result oriented Innovator) “ยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณ” และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ “ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ” และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๒. หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

๒.๖ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล “ประเทศไทยแลนด์ ๔.๐”

เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย “ประเทศไทยแลนด์ ๔.๐” ที่จะนำพาประเทศให้หลุดพ้นจาก ๓ กับดักที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งกับดักรายได้ปานกลางกับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา เพราะถ้าผ่านทั้ง ๓ กับดักนี้ไปได้จากที่เคยเป็น “ประเทศกำลังพัฒนา” ประเทศไทยก็จะเปลี่ยนสถานะกลายเป็น “ประเทศพัฒนาแล้ว” เทียบเท่าประเทศอื่นๆ ในแผนที่โลกได้อย่างสมภาคภูมิ ตามยุทธศาสตร์ชาติที่จะนำพาประเทศไปสู่อนาคตที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจมาสู่ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า Value-based economy) ผ่านการปรับเปลี่ยนใน ๔ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth) คือ ลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ โดยมุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้ามาสู่ภาคบริการมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจของประเทศ

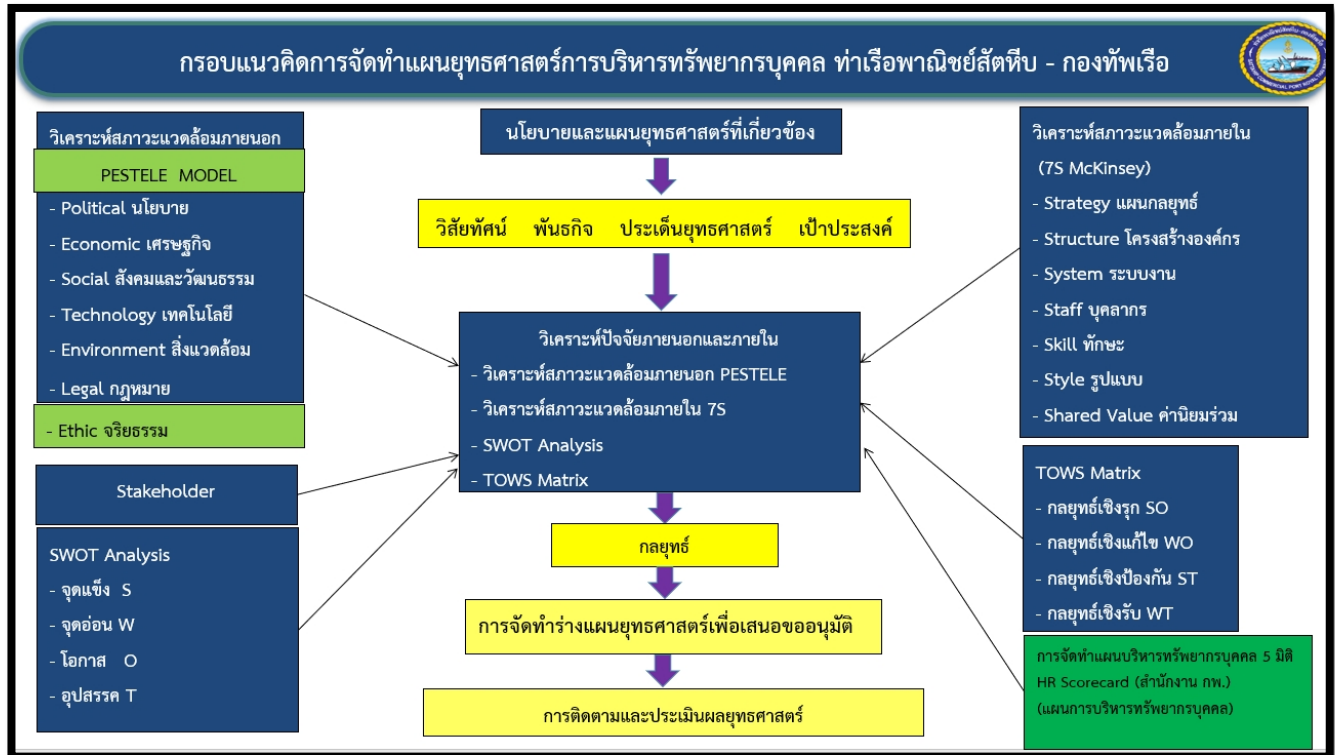
- มิติที่ ๒ ความอยู่ดีมีสุขของผู้คนในสังคม (Social Well-beings) ความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาที่ฝังรากลึกในสังคมไทยและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นโจทย์สำคัญที่ทุกภาคส่วนจะต้องช่วยกันลดระดับความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งส่งเสริมให้เกษตรกรใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อสร้างรายได้ให้เพิ่มมากขึ้นยกระดับธุรกิจ SME และวิสาหกิจชุมชนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม สร้างระบบสวัสดิการสังคมภายใน ๒๐ ปี

- มิติที่ ๓ การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) การพัฒนาทุนมนุษย์จำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนามาตรฐานของเด็กไทย ยกกระดับคุณภาพของแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

- มิติที่ ๔ การรักษาสีสิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness) การพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการสร้างสังคมที่น่าอยู่ ดังนั้น เรื่องสิ่งแวดล้อมจึงเป็นเรื่องสำคัญไม่แพ้ตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ลดการปล่อยมลพิษ รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีพื้นที่ทางเกษตรอินทรีย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน มีระบบการจัดการขยะอย่างยั่งยืนและถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

จากรูปแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทย ๔.๐ จะต้องเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ (๑) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน (Traditional Farming) ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้นและเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) (๒) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Start ups ที่มีศักยภาพสูง (๓) เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services และ (๔) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

๒.๗ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทำเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ



๒.๘ ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙)

จากยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ไว้ ๓ แนวคิด ได้แก่ การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) การผนึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defense) และการป้องกันเชิงรุก (Active Defense) ซึ่ง ทร. ได้นำมาเป็นกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์กองทัพเรือ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) รองรับอย่างสอดคล้องในทิศทาง (Ways) ที่ประสานส่งเสริมกันอย่างมีนัยยะสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ทางทหารอย่างเต็มขีดความสามารถ โดยสามารถเผชิญกับภัยคุกคามด้านความมั่นคง ซึ่งมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น อันเกิดจากแรงผลักดันที่หลากหลาย (Driving Forces) ตั้งแต่ในยามปกติและยามสงคราม รวมทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเตรียมกำลัง และบริหารจัดการพลังอำนาจแห่งชาติทางทะเล ให้สามารถปกป้อง และรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ รวมทั้งส่งเสริมกำลังอำนาจแห่งชาติด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจนบรรลุวัตถุประสงค์แห่งชาติ (Ends) ที่เป็นความต้องการสูงสุดของรัฐ

ด้วยสภาพทางภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitics) ที่ประเทศไทยตั้งอยู่บนเส้นทางคมนาคมที่สำคัญของโลก มีความยาวชายฝั่งด้านอ่าวไทยมากกว่า ๑,๐๐๐ ไมล์ทะเลด้านทะเลอันดามันประมาณ ๕๘๐ ไมล์มีความกว้างปากอ่าวไทยประมาณ ๒๐๐ ไมล์ พื้นที่ทางทะเลมากกว่า ๓๑๔,๐๐๐ ตารางกิโลเมตร ก่อให้เกิดผลประโยชน์

ของชาติทางทะเลมากกว่า ๒๔ ล้านล้านบาทต่อปี และมีพื้นที่ทับซ้อนทางทะเลกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งฝั่งอ่าวไทย และทะเลอันดามันนั้น กองทัพเรือจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์กองทัพเรือ เป็นแนวทาง (Ways) เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งในส่วนของกำลังทางเรือและระบบสนับสนุนในการปฏิบัติการ (Means) รวมทั้งการบริหารความเสี่ยง (Risk) อย่างเป็นระบบ

ผลจากการทบทวนสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคง บทบาท ภารกิจโดยรวม และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลให้การปฏิบัติการทางทหารมีความรวดเร็ว รุนแรง แม่นยำ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกด้วยระบบสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง และการโจมตีระยะพื้นขอบฟ้า เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาของกองทัพเรือในอนาคตนั้น พบว่าต้องมีการบริหารจัดการในประเด็นที่ว่า “จะอย่างไรให้กองทัพเรือมีขีดความสามารถในการปฏิบัติการที่สูงกว่าอย่างน้อยเท่าเทียมกับกองทัพเรือชั้นนำในอาเซียนภายใต้ข้อจำกัด และสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงในอนาคตตามที่กล่าวมาข้างต้น”

โดยภาวะปัจจัยดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้การจัดทำ **ยุทธศาสตร์กองทัพเรือระยะยาว ๒๐ ปี** (พ.ศ.๒๕๖๐ –๒๕๗๙) เน้นการสร้างภาพอนาคต (Scenario Technique) และบริหารจัดการในรายละเอียดพบว่า ภาพแนวความคิดเสริมสร้างความมั่นคงของชาติทางทะเลในส่วนของระยะปานกลาง (๑๐ ปี) ยังคงเดิมแต่ห้วงปีที่ ๑๑ –๒๐ จะต้องเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่อย่างก้าวกระโดด โดยกองทัพเรือจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งในส่วนของกำลังทางเรือ ระบบสนับสนุน รวมทั้งอุตสาหกรรมเพื่อการป้องกันประเทศที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง และการส่งออก โดยได้กำหนดการสร้าง**ความมั่นคงของชาติทางทะเล** ตามแนวคิดระดับยุทธศาสตร์ว่า **“ปฏิบัติการสองฝั่งมหาสมุทรและสามพื้นที่ปฏิบัติการ”** **“Two Oceans and Three Areas (OOAAA/Double O Triple A)”** โดย Two Oceans มองถึงพื้นที่ปฏิบัติการในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของผลประโยชน์ของชาติทางทะเลที่มีได้หยุดอยู่เพียงแค่อาณาเขตทางทะเลของไทย แต่แผ่ขยายไปทั่วโลก โดยกำหนดให้ ทร. ต้องมีขีดความสามารถในการปฏิบัติการระยะไกลเพื่อการปฏิบัติการร่วม/ผสมการฝึกร่วม/ผสม และการแสดงกำลังมิใช่การคงกำลังอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ ตลอดเวลา สำหรับ Three Areas เป็นแนวคิดในการเสริมสร้างกำลังของ ทรภ. โดยกำหนดให้ทั้ง ๓ ทรภ. ต้องมีขีดความสามารถและเครื่องมือที่เพียงพอ ที่พร้อมปฏิบัติการกิจตั้งแต่ในยามปกติได้ตลอด ๒๔ ชม. จนถึงภาวะขัดแย้งหากสถานการณ์รุนแรงขึ้นจะดำเนินการใช้กำลังตามแผนป้องกันประเทศต่อไป

จากการตรวจสอบสถานะแวดล้อมแสดงว่าใน ๒๐ ปีข้างหน้า โอกาสที่จะเกิดสงครามขนาดใหญ่ที่ประเทศไทยต้องมีส่วนร่วมมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก ปัญหาความมั่นคงที่สำคัญจะประกอบไปด้วยปัญหาความขัดแย้งระดับต่ำจากปัญหาความขัดแย้งจากแนวเขตแดนทางบกและทางทะเล ความมั่นคงภายในประเทศ และความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของสังคม (Social Security) และความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) ภัยธรรมชาติ และการก่อการร้าย ซึ่งปัญหาความมั่นคงดังกล่าวมีความหลากหลายซับซ้อนเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ซึ่งต้องรักษาผลประโยชน์ของชาติร่วมกันในระดับสากลยากที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งต่อประเทศใดประเทศหนึ่งจะแก้ไขปัญหาได้โดยลำพัง และเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศและสังคมโลกในระยะยาวตั้งแต่ในภาวะปกติแนวทางปฏิบัติในแต่ละวัตถุประสงค์เฉพาะจึงครอบคลุมทั้งการดำเนินการในภาวะปกติจนถึงภาวะขัดแย้งที่ต้องใช้กำลังรบเข้าปฏิบัติการยุทธศาสตร์ในภาวะปกติที่สังเคราะห์ได้จากวัตถุประสงค์เฉพาะต่าง ๆ คือการ**เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Enhance**

Maritime Security Cooperation) ระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศ และภายในประเทศซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทร. ใน ๒๐ ปีข้างหน้าที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ทร. ให้เป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำในระดับภูมิภาค และนโยบายรัฐบาลที่เน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจและส่งเสริมให้เกิดมิตรภาพความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในระดับภูมิภาคและระหว่างภูมิภาค เพื่อให้เกิดเสถียรภาพความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ในเชิงป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขัดแย้งต่อหากเกิดความขัดแย้งก็จะสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยได้โดยง่ายไม่พัฒนาเป็นความขัดแย้งที่รุนแรงจนขัดขวางการพัฒนาทางเศรษฐกิจและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ยุทธศาสตร์ที่สามารถสังเคราะห์ได้อีกประการหนึ่ง ในภาวะปกติที่จะต้องดำเนินการควบคุมไปด้วยเป็นระบบสำรองเพื่อประกันความเสี่ยง คือ การป้องปราม (Deterrence) เนื่องจากปัญหาความมั่นคงเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของชาติอธิปไตย เกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของชาติ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถละเลยและเป็นความเสี่ยงที่ไม่อาจยอมรับได้ โดย ทร. จะต้องเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังรบให้มีความทันสมัย ศักยภาพสูง และมีจำนวนที่เพียงพอในการยับยั้งความคิดของฝ่ายตรงข้ามที่จะใช้กำลังต่อเราได้

นอกจากนี้ ทร. จะต้องมีแนวทางในการใช้กำลังทางเรือที่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและให้ผลการปฏิบัติอยู่ในสถานะที่ได้เปรียบในการเจรจาต่อรอง ซึ่งแนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์และธรรมชาติของกำลังรบทางเรือ คือ การป้องกันเชิงรุก (Active Defense) ด้วยขนาดของกำลังที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้สถานการณ์ขยายตัวจนไม่สามารถควบคุมได้ และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายระหว่างประเทศและความชอบธรรมของประชาคมโลก อย่างไรก็ตามต้องรักษาอธิปไตย และเกียรติภูมิของชาติไว้ได้

สำหรับแนวทางการปฏิบัติของกองทัพเรือ เพื่อตอบสนองแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ได้กำหนดไว้ ๕ ประการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย

- ๑) ปกป้องสถาบัน
- ๒) การรักษามลประโยชน์ของชาติทางทะเล
- ๓) ป้องกันประเทศทางทะเล
- ๔) สนับสนุนการรบทางบก
- ๕) การพึ่งพาตนเอง การพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน

ในส่วนของแนวคิด “การป้องกันประเทศทางทะเล” และ “การสนับสนุนการรบทางบก” ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรสูงสุดนั้น ยึดถือความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหมโดยมีแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ตั้งแต่สถานการณ์ปกติจนถึงภาวะสงคราม ดังนี้

๑) การเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงทางทะเล (Enhance Maritime Security Cooperation) ทั้งในระดับหน่วยงานภายในประเทศและภูมิภาค โดยเป็นเครื่องมือในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในการสร้างความสัมพันธ์ทางทหารกับประเทศต่าง ๆ และพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและสากล เสริมสร้างความพร้อมของกำลังทางเรือผ่านเวทีการฝึก การปฏิบัติการณ์ร่วม/ผสมการสัมมนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการเยือนของผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพเรือ ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของกองทัพไทยในเวทีนานาชาติ

อาจกล่าวได้ว่าการเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงทางทะเล (Enhance Maritime Security Cooperation) เป็นยุทธศาสตร์ตามแนวความคิดเชิงป้องกันและสร้างสรรค์โดย ทร. จะต้องแสดงบทบาท

ในการริเริ่มให้เกิดความร่วมมือด้านความมั่นคงทางทะเลทั้งในระดับหน่วยงานภายในประเทศและภูมิภาค ซึ่งเป็นเครื่องมือของนโยบายระหว่างประเทศโดยการสร้างความสัมพันธ์ทางทหารกับประเทศต่างๆนับเป็นการแก้ปัญหาเชิงรุกก่อนที่ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นและหากความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ทันเวลาซึ่งมาตรการดังกล่าวจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในเวทีระหว่างประเทศ รวมทั้งผลประโยชน์ที่ประเทศพึงจะได้รับ ความร่วมมือ (Collaboration) ในการปฏิบัติการกิจของกองทัพเรือมีตั้งแต่การปฏิบัติยามปกติในบทบาทด้านการทูตและการช่วยเหลือและการรักษากฎหมายทางทะเล ไปจนถึงการปฏิบัติยามสงครามในบทบาทด้านการทหารสำหรับการป้องกันประเทศ ซึ่งการปฏิบัติการกิจส่วนใหญ่มีหน่วยที่รับผิดชอบอยู่หลายหน่วย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติการเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการเครื่องมือและการปฏิบัติของ ทร. ร่วมกับเหล่าทัพอื่น หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน (Comprehensive Approach) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทั้งปวง และการใช้ทรัพยากรที่มี ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน โดย ทร. ต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่อการปฏิบัติในลักษณะที่หน่วยงานอื่นๆไม่สามารถดำเนินการได้เป็นลำดับแรก

๒) การป้องปราม (Deterrence) โดยใช้แนวคิดที่จะยับยั้งความตั้งใจในการคุกคามของฝ่ายตรงข้ามและจัดทำกำลังรบที่มีความทันสมัย มีขีดความสามารถสูงเข้าประจำการ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติการทางเรือโดยการระดมสรรพกำลัง รวมถึงการผนึกพลังอำนาจของชาติเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของฝ่ายทหาร ในการรักษาความมั่นคงของชาติทั้งในยามสงบและยามสงคราม

การป้องปรามเป็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกันที่มีแนวคิดที่จะยับยั้งความตั้งใจในการคุกคามของฝ่ายตรงข้ามเนื่องจากปัญหาความมั่นคงเป็นสิ่งอันไม่พึงประสงค์และต้องมีมาตรการป้องกันอย่างเต็มที่ที่ไม่ให้เกิดขึ้นต่อขยายความรุนแรง เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อและสร้างความเสียหายค่อนข้างมาก มีผลต่อความอยู่รอดของชาติทั้งทางตรงและทางอ้อม การป้องปรามที่เพียงพอ (Sufficient Deterrence) ทร. ต้องมีกำลังทางเรือมีขีดความสามารถที่สำคัญในการแสดงท่าทีให้ฝ่ายตรงข้ามรับรู้ถึงความตั้งใจในการตอบโต้ ซึ่งทำให้ฝ่ายตรงข้ามมีความยับยั้งชั่งใจและล้มเลิกความตั้งใจในการใช้กำลังทหารเข้าแก้ปัญหา ดังนั้นแม้ว่าจะไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนถึงประเทศที่เป็นภัยคุกคามต่อประเทศไทยในอนาคต แต่ ทร. จำเป็นจะต้องมีกำลังทางเรือที่มีขีดความสามารถเพียงพอในการเผชิญกับการคุกคามในทุกมิติได้อย่างครอบคลุม โดยมีขีดความสามารถเหนือกว่าทัดเทียมกับกำลังรบที่ของประเทศรอบบ้าน นอกจากนี้ต้องมีระบบการระดมสรรพกำลัง และแนวทางการผนึกกำลังอำนาจแห่งชาติเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการดำเนินการต่างๆ เช่น การจัดหาอาวุธที่มีขีดสมรรถนะสูงและมีความทันสมัยเข้าประจำการ การแสดงกำลังในห้วงเวลาและโอกาสที่เหมาะสม การพัฒนาเทคโนโลยีระบบตรวจการณ์ที่ทันสมัย

ในขณะเดียวกัน กำลังดังกล่าวข้างต้นยังสามารถนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินนโยบายรัฐบาลในลักษณะต่างๆ ซึ่งรวมถึงมาตรการในการสร้างความไว้วางใจระหว่างประเทศโดยเฉพาะการปฏิบัติการอเนกประสงค์ (Multiple Operations) เนื่องจากลักษณะของกิจที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายทั้งการใช้กำลังในลักษณะที่ใช้อาวุธและไม่ใช้อาวุธ (Combat & Non-Combat Operations) ในขณะที่การจัดหาเครื่องมือสำหรับปฏิบัติการเหล่านั้นเป็นการเฉพาะในแต่ละกิจกรรมทำได้ยาก จึงต้องพิจารณากำหนดเครื่องมือที่สามารถใช้สำหรับปฏิบัติการกิจต่างๆ ร่วมกันได้มากที่สุด โดยต้องสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการกิจจากลักษณะหนึ่งไปอีกลักษณะหนึ่งได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนจากการใช้กำลังทางทหารนอกเหนือการทำสงคราม

(Military Operation Other Than War: MOOTWAR) ไปสู่ การปฏิบัติการทางทหารในการทำสงคราม (War Fighting) ซึ่งกำลังที่ปฏิบัติการต้องมีความพร้อมทั้งกำลังพล ยุทโธปกรณ์ และหลักนิยมต่อยุทธวิธีเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการเหล่านั้น และจำเป็นต้องมีกำลังทางเรือที่มีความเข้มแข็งเพียงพอในการสร้างความน่าเชื่อถืออีกด้วย

๓) การป้องกันเชิงรุก (Active Defense) โดยการใช้กำลังทางเรือปฏิบัติการตอบโต้อย่างรุนแรงและรวดเร็ว (Quick Response) มีอำนาจเหนือพื้นที่การรบ (Battle space Dominance) มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติการ (Sustained Operations) และเป็นหน่วยกำลังที่เป็นเครือข่ายและมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนภารกิจและเข้าใจสภาพสถานการณ์ทางทะเล (Net and Agile Force, Maritime Domain Understanding) รวมทั้งการใช้กำลัง Soft Power สนับสนุนการใช้กำลังป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์ของชาติทั้งในมิติของทะเล และองค์รวมของทั้งประเทศ

การป้องกันเชิงรุกเป็นยุทธศาสตร์ขั้นสุดท้ายในการแก้ปัญหาโดยใช้ยุทธศาสตร์และกำลังทางเรือดำเนินการ เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยยุทธศาสตร์เชิงป้องปรามได้ด้วยการปฏิบัติการของกำลังที่มีขนาดเหมาะสมแก่สถานการณ์เพื่อไม่ให้สถานการณ์ขยายตัวจนไม่สามารถควบคุมได้และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายระหว่างประเทศและความชอบธรรมของประชาคมโลกโดยมุ่งเน้นการเป็นหน่วยกำลังที่เป็นเครือข่ายและมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนภารกิจและเข้าใจสภาพสถานการณ์ทางทะเล (Net and Agile Force, Maritime Domain Understanding) ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเข้าดำเนินการต่อกำลังฝ่ายตรงข้ามได้ทันทีในทุกพื้นที่ (Assured Engagement) ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมไว้ตั้งแต่ภาวะปกติแนวทางการใช้กำลังตามแนวความคิดการปฏิบัติการเชิงรุกของทร.ประกอบด้วย

๓.๑ การตอบสนองอย่างรวดเร็ว (Quick Response) กำลังทางเรือจะต้องสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทั้งในยามปกติและยามสงครามได้อย่างทันท่วงทีโดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

๓.๑.๑ การรู้เท่าทันสถานการณ์ (Situation Awareness) จะต้องจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ฝ่ายตรงข้ามพื้นที่ปฏิบัติการและข้อมูลอื่นๆที่จำเป็นกับการปฏิบัติการทางทหารให้พร้อมตั้งแต่ยามปกติและสามารถแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปเพื่อนำไปใช้สำหรับการวางแผนควบคุมบังคับบัญชาและปรับแต่งการใช้กำลังทางเรือได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์โดยข้อมูลดังกล่าวจะได้มาจากการปฏิบัติด้านข่าวกรองการลาดตระเวนและการเฝ้าตรวจซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับยุทธศาสตร์ยุทธการและยุทธวิธีด้วยเครื่องมือต่างๆที่ดาวเทียมตรวจการณ์ระบบเฝ้าตรวจประจำที่ยานตรวจการณ์ทั้งมีมนุษย์และไร้คนขับกำลังปฏิบัติการพิเศษและแหล่งข่าวบุคคลทั้งนี้จะต้องมีการบูรณาการ การปฏิบัติและข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่นๆภายในประเทศรวมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากพันธมิตรและมิตรประเทศเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งานด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนที่เกี่ยวข้องผ่านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยซึ่งจะต้องมีการจัดวางระบบข่าวกรองการลาดตระเวนและการเฝ้าตรวจให้ครอบคลุมพื้นที่ของประเทศรอบบ้านและพื้นที่ในเขตเศรษฐกิจจำเพาะทั้งด้านอ่าวไทยและทะเลอันดามันให้พร้อมตั้งแต่ในยามปกติโดยมุ่งเน้นการพิสูจน์ทราบความตั้งใจของฝ่ายตรงข้ามให้ได้แต่เน้นเพื่อให้มีเวลาในการเตรียมการและพร้อมที่จะเป็นฝ่ายริเริ่มในการปฏิบัติการหากต้องมีการใช้กำลังทหารเข้าแก้ไขปัญหาจากนั้นจะต้องมีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติระหว่างหน่วยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติการในทุกระดับโดยเฉพาะในการควบคุมและบังคับบัญชาอันจะนำไปสู่ขีดความสามารถในการปฏิบัติทางทหารเพื่อเอาชนะต่อภัยคุกคามที่จะต้องเผชิญต่อไป

๓.๑.๒ การมีกำลังพร้อมเผชิญสถานการณ์ (Respondent Forces) ในกรณีที่สถานการณ์ความขัดแย้งมีแนวโน้มลุกลามขยายตัวไปสู่การใช้กำลังทางเรือเข้าปฏิบัติการทั้งกำลังรบของฝ่ายตรงข้ามต่อสถานการณ์ด้านความมั่นคงทางทะเลในลักษณะอื่น ๆ กำลังทางเรือจะต้องสามารถใช้เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์เหล่านั้นได้อย่างรวดเร็วและสามารถยุติปัญหาได้โดยเป็นฝ่ายได้เปรียบทันกับสถานการณ์ทั้งนี้ด้วยลักษณะที่ตั้งของประเทศไทยที่มีพื้นที่ปฏิบัติการแยกออกเป็น ๒ ด้านจึงต้องมีกำลังทางเรือที่พอเพียงต่อการเผชิญกับภัยคุกคามได้ทั้งด้านอ่าวไทยและทะเลอันดามันโดยกำลังทางเรือในแต่ละพื้นที่จะต้องมีกำลังที่ทัดเทียมต่อเหนือกว่ากำลังทางเรือเผชิญหน้าของประเทศรอบบ้านที่เข้มแข็งที่สุดในด้านนั้นเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการปฏิบัติการทางทหารหากมีการเผชิญหน้าถึงขั้นการใช้อาวุธต่อกันโดยเฉพาะกำลังทางเรือด้านทะเลอันดามันที่มีขีดจำกัดเกี่ยวกับการเดินทางผ่านน่านน้ำของประเทศอื่นและอาจถูกขัดขวางจากภัยคุกคามในระหว่างการเคลื่อนย้ายกำลังทางเรือจากด้านอ่าวไทยไปสนับสนุนซึ่งกำลังดังกล่าวนี้สามารถใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงทางทะเลที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตั้งแต่ยามปกติได้ด้วย

๓.๒ การมีอำนาจเหนือพื้นที่การรบ (Battlespace Dominance) เป็นการใช้กำลังทางเรือสนับสนุนด้วยกำลังของฝ่ายเดียวกันปฏิบัติการกำลังข้าศึกในทะเลและพื้นที่เป้าหมายบนฝั่งเพื่อให้ได้มาซึ่งการควบคุมทะเล (Sea Control) ปฏิเสธการใช้ทะเลของฝ่ายตรงข้าม (Sea Denial) ตลอดจนขยายอำนาจจากทะเลสู่ฝั่ง (Power Projection From the Sea) ณ ตำบลที่และเวลาที่ต้องการทั้งนี้การมีอำนาจเหนือพื้นที่การรบนั้นจำเป็นจะต้องปฏิบัติการทั้งเชิงรุกและเชิงรับด้วยการใช้กำลังโจมตีกำลังทางเรือและกำลังทางอากาศของข้าศึกให้หมดขีดความสามารถในการปฏิบัติการไม่สามารถเดินทางเข้าสู่พื้นที่ปฏิบัติการได้โดยสามารถกระทำได้ตั้งแต่แหล่งกำเนิดของข้าศึกด้วยกำลังปฏิบัติการพิเศษและอากาศยานทั้งจากเรือบรรทุกอากาศยานและสนามบินบนบกไปจนถึงการขัดขวางการออกสู่ทะเลของกำลังทางเรือข้าศึกและการโจมตีในระหว่างที่กำลังทางเรือของข้าศึกเหล่านั้นกำลังเดินทางผ่านจุดสำคัญในเส้นทางการเดินเรือ (Choke Points) ขณะที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติในเชิงรุกด้วยความรวดเร็วแม่นยำรุนแรงและเด็ดขาดช่วงชิงความริเริ่มในการปฏิบัติซึ่งจำเป็นจะต้องทวีอำนาจกำลังรบ (Force Multiply) ด้วยการปฏิบัติการร่วมกับกองกำลังเหล่าทัพอื่น (Joint Operation) โดยเฉพาะกำลังทางอากาศและกำลังปฏิบัติการพิเศษ

๓.๓ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติการ (Sustained Operations) ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติการทางเรือทั้งในยามปกติและยามสงครามซึ่งจะทำให้กำลังทางเรือสามารถดำรงอยู่ได้จนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นั่นคือการสนับสนุนด้านต่างๆที่จะทำให้กำลังรบสามารถปฏิบัติการอยู่ในพื้นที่ได้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการสนับสนุนด้านกำลังพลและการส่งกำลังบำรุงประเภทต่างๆจึงต้องมีการจัดกำลังพลที่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติการได้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีระบบการส่งกำลังบำรุงที่สามารถสนับสนุนให้กับกำลังที่ปฏิบัติการได้ทั้งในขณะที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการและขณะปฏิบัติการอยู่บนฝั่งตั้งแต่ก่อนเริ่มปฏิบัติการจนกระทั่งบรรลุภารกิจทั้งการส่งกำลังบำรุงในทะเลกรณีฐานส่งกำลังบำรุงส่วนหน้าที่อยู่ใกล้กับพื้นที่ปฏิบัติการและสถานีเรือในพื้นที่ชายฝั่งทะเลให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติการได้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ในอ่าวไทยและทะเลอันดามันนอกจากนี้การปฏิบัติการข่าวสารเพื่อสนับสนุนการรบของ ทร. ในอนาคตจะช่วยเสริมสร้างความชอบธรรมการได้รับการสนับสนุนและความได้เปรียบในการปฏิบัติการตั้งแต่ในยามสงบต่อเนื่องไปถึงยามสงครามจนกระทั่งสิ้นสุดสถานะ

สงครามโดยการทำให้สงครามทางความคิดสร้างอิทธิพลต่อสภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิดทัศนคติอารมณ์และการตัดสินใจของฝ่ายตรงข้ามต่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ต้องการเพื่อให้เกิดความได้เปรียบได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายและทำให้ฝ่ายเราสามารถปรับแก้สถานการณ์เมื่อถูกตอบโต้กลับได้อย่างเหมาะสมทันเวลาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ ทร.จะต้องมีขีดความสามารถด้านการปฏิบัติการข่าวสารเพื่อรักษาความได้เปรียบในสภาพแวดล้อมด้านข่าวสารให้เกื้อกูลต่อการปฏิบัติการกิจของฝ่ายเราให้มากที่สุด

๒.๙ แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังพล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙)

จากการการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านกำลังพลของกองทัพเรือ ทำให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาด้านกำลังพลในการรองรับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ของกองทัพเรือ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น ๖ แผนงาน ได้แก่ แผนงานพัฒนาระบบบริหารกำลังพล แผนงานพัฒนากำลังพล แผนงานพัฒนาระบบการศึกษา แผนงานพัฒนาระบบกำลังสำรอง แผนงานปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดของแต่ละแผนงานต่อไป

๑. แผนงานพัฒนาระบบบริหารกำลังพล

จากสถานภาพงบประมาณที่มีอย่างจำกัดของ ทร. ทำให้ส่งผลถึงงบประมาณด้านกำลังพลให้มีอย่างจำกัดไปด้วยการบรรจุกำลังพลให้เต็มตามอัตราของ ทร. ทั้งหมดจึงไม่สามารถกระทำได้ รวมทั้งการจัดหากำลังพลเข้ารับราชการในแต่ละปีจะมีจำนวนมากขึ้นน้อยแตกต่างกันมากในแต่ละช่วงเวลา ทำให้การเลื่อนไหลขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงของกำลังพลในแต่ละช่วงเวลาแตกต่างกันมาก การบรรจุกำลังพลน้อยกว่าอัตราจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาความแออัดในระดับนายทหารสัญญาบัตรและขาดแคลนในระดับนายทหารประทวนจึงจำเป็นต้องทบทวนจำนวนกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจในและงบประมาณของ ทร. ในปัจจุบันพัฒนาระบบงานด้านกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์กำลังพลได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถรองรับการปฏิบัติการกิจที่หลากหลาย และสร้างความก้าวหน้าให้กำลังพลแต่ละประเภทได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งกำลังพลจำนวนมากและมีขีดความสามารถสูงในแต่ละสาขาการปฏิบัติการกำลังเข้าสู่วัยใกล้เกษียณ การเตรียมกำลังพลให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อทดแทน จึงมีความสำคัญต่อการดำรงขีดความสามารถในระดับสูงของ ทร. ไว้

๑.๑ กลยุทธ์

- ๑.๑.๑ ทบทวนจำนวนกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจและงบประมาณของ ทร.
- ๑.๑.๒ พัฒนาระบบงานกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
- ๑.๑.๓ สร้างความก้าวหน้าให้กำลังพลแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม
- ๑.๑.๔ วางแผนการดำรงขีดความสามารถในระดับสูงไว้อย่างต่อเนื่อง

๑.๒ ผลผลิต/ผลลัพธ์

- ๑.๒.๑ จำนวนกำลังพลมีความเหมาะสมกับภารกิจและสถานภาพงบประมาณของกองทัพเรือ
- ๑.๒.๒ ระบบงานกำลังพลมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
- ๑.๒.๓ กำลังพลทุกประเภทมีความก้าวหน้าในการรับราชการอย่างเหมาะสม
- ๑.๒.๔ กองทัพเรือสามารถดำรงขีดความสามารถในระดับสูงไว้ได้อย่างต่อเนื่อง
- ๑.๓ แนวทางการพัฒนาระบบบริหารกำลังพลออกเป็น ๓ ระยะดังนี้
 - ๑.๓.๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ปรับปรุงระบบงานกำลังพลให้มีมาตรฐาน

๑.๓.๑.๑ วางแผนการผลิตและจัดหากำลังพลในระยะยาว เพื่อให้จำนวนกำลังพลในทุกประเภท มีความเหมาะสมกับภารกิจและสถานภาพงบประมาณของกองทัพเรือ

๑.๓.๑.๒ ปรับปรุงกระบวนการด้านกำลังพล เพื่อให้สามารถบริหารกำลังพลได้ตรงตามความต้องการของ ทร.

๑.๓.๑.๓ ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ตอบสนองการบริหารกำลังพลตามหลัก ผลงานและขีดสมรรถนะ

๑.๓.๑.๔ จัดทำแนวทางการรับราชการให้ครอบคลุมกำลังพลทุกประเภท

๑.๓.๑.๕ จัดทำแนวทางการสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Planning)

๑.๓.๑.๖ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย

๑.๓.๒ ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) บริหารกำลังพลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และเป็นธรรม

๑.๓.๒.๑ วางแผนการผลิตและจัดหากำลังพลในระยะยาว เพื่อให้จำนวนกำลังพลในทุกประเภท มีความเหมาะสมกับภารกิจและสถานภาพงบประมาณของกองทัพเรือ

๑.๓.๒.๒ บริหารกำลังพลตามหลักผลงานและขีดสมรรถนะ

๑.๓.๒.๓ ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองการบริหารกำลังพลตามหลักผลงานและขีดสมรรถนะ

๑.๓.๒.๔ สร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Planning) เพื่อดำรงขีดความสามารถในระดับสูงของ ทร. อย่างต่อเนื่อง

๑.๓.๒.๕ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย

๑.๓.๓ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๙) ปรับปรุงระบบงานกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของ ทร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๓.๑ วางแผนการผลิตและจัดหากำลังพลในระยะยาว เพื่อให้จำนวนกำลังพลในทุกประเภท มีความเหมาะสมกับภารกิจและสถานภาพงบประมาณของกองทัพเรือ

๑.๓.๓.๒ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการด้านกำลังพล เพื่อให้สามารถบริหารกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๓.๓.๓ บริหารกำลังพลตามหลักผลงานและขีดสมรรถนะ

๑.๓.๓.๔ ปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองการบริหารกำลังพลตามหลักผลงานและขีดสมรรถนะ

๑.๓.๓.๕ ทบทวนและปรับปรุงแนวทางการสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Planning)

๑.๓.๓.๖ สร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Planning) เพื่อดำรงขีดความสามารถในระดับสูงของ ทร. อย่างต่อเนื่อง

๑.๓.๓.๗ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย

๒. แผนงานพัฒนากำลังพล

จากกรอบแนวความคิดในการทบทวนวิสัยทัศน์ของกองทัพเรือ และยุทธศาสตร์กองทัพเรือและการประเมินสถานะแวดล้อมในระยะ ๒๐ ปี จะต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างรวดเร็ว กองทัพเรือจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งในส่วนกำลังพลทางเรือและระบบสนับสนุนรวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์มูลฐานเฉพาะทางเรือ และแนวทางการใช้กำลังในสถานการณ์ปกติ สถานการณ์วิกฤติ และสถานการณ์สงคราม ดังนั้น ชีตความสามารถที่ต้องการและกำลังรบใน ๒๐ ปีข้างหน้า จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมขององค์บุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในขีดความสามารถที่ขาดหายเป็นลำดับแรก ในเรื่องการปฏิบัติการสงครามใต้น้ำสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง และสงครามไซเบอร์รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถในการวางแผนทางทหาร การอำนวยความสะดวก และปฏิบัติการรบในสาขาต่างๆ ให้เกิดความเชี่ยวชาญ เตรียมกำลังพลให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคตที่กำลังก้าวไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้กองทัพเรือได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถทัดเทียมในภูมิภาค สามารถรองรับสงครามรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอและสร้างพัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อให้ ทร. ดำรงขีดความสามารถในระดับสูงได้อย่างต่อเนื่องจึงสรุปเป็นกรอบแนวความคิดและแนวทางการพัฒนากองทัพเรือ ตามยุทธศาสตร์กองทัพเรือ ๒๐ ปี ดังนี้

๒.๑ กลยุทธ์

๒.๑.๑ พัฒนากำลังพลรองรับการปฏิบัติการสงครามใต้น้ำ และสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

๒.๑.๒ พัฒนากำลังพลด้านการใช้งานระบบสารสนเทศและสงครามไซเบอร์

๒.๑.๓ พัฒนากำลังพลรองรับการปฏิบัติการร่วมกับนานาชาติ

๒.๑.๔ พัฒนากำลังพลรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านการปฏิบัติการทางทหาร

๒.๑.๕ พัฒนากำลังพลให้มีความเชี่ยวชาญการอำนวยความสะดวกและการวางแผนทางทหาร

๒.๑.๖ พัฒนากำลังพลให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการตามสาขาการรบต่าง ๆ

๒.๑.๗ พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันสมัย

๒.๒ ผลผลิต/ผลลัพธ์

๒.๒.๑ ทร. มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการด้านการปฏิบัติการใต้น้ำสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง และสงครามไซเบอร์

๒.๒.๒ ทร. มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการร่วมกับนานาชาติด้านการรักษาความมั่นคงทางทะเลรวมถึงการบรรเทาสาธารณภัย และการให้ความช่วยเหลือประชาชนทั้งในและนอกประเทศ

๒.๒.๓ กำลังพลมีความรู้เพียงพอรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม

๒.๒.๔ กำลังพลมีความเชี่ยวชาญในการอำนวยความสะดวก การวางแผนทางทหาร และการปฏิบัติการตามสาขาการรบต่าง ๆ

๒.๒.๕ มีระบบถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และองค์ความรู้ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒.๓ แนวทางการพัฒนากำลังพลออกเป็น ๓ ระยะดังนี้

๒.๓.๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๒.๓.๑.๑ พัฒนากำลังพลด้านการใช้งานระบบสารสนเทศ และสงครามไซเบอร์

๒.๓.๑.๒ พัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติกรร่วมกับนานาชาติ

๒.๓.๑.๓ พัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย และพันธกรณีระหว่างประเทศด้านความมั่นคงทางทะเล

๒.๓.๑.๔ พัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบอาวุธ และระบบอำนวยความสะดวกสมัยใหม่

๒.๓.๑.๕ พัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการร่วมกับต่างประเทศในสาขาต่าง ๆ

๒.๓.๑.๖ พัฒนาความรู้และความสามารถในการอำนวยความสะดวก การวางแผนทางทหาร และการวางแผนในสถานการณ์วิกฤต

๒.๓.๑.๗ พัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติตามสาขาการรบต่าง ๆ

๒.๓.๒ ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๙)

๒.๓.๒.๑ พัฒนากำลังพลด้านการใช้งานระบบสารสนเทศ และสงครามไซเบอร์

๒.๓.๒.๒ การพัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันสมัย

๒.๓.๒.๓ การฝึกฝนและทบทวนองค์ความรู้ เพื่อดำรงสภาพความพร้อมของกำลังพล

๒.๒.๓ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๒.๓.๓.๑ พัฒนากำลังพลด้านการใช้งานระบบสารสนเทศ และสงครามไซเบอร์

๒.๓.๓.๒ การพัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันสมัย

๒.๓.๓.๓ การฝึกฝนและทบทวนองค์ความรู้ เพื่อดำรงสภาพความพร้อมกำลังพล

๓. แผนงานพัฒนาระบบการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินการศึกษาของกองทัพเรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษาของกองทัพเรือ โดยมีความมุ่งหมายให้กำลังพลทุกระดับของกองทัพเรือ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาและมีความเป็นมืออาชีพ ตลอดจนการพัฒนาศึกษาอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านการบริหารการศึกษา หลักสูตรการศึกษามูลการทางการศึกษา งานวิจัย/เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เข้าถึงได้ง่าย ดังนี้

๓.๑ กลยุทธ์

๓.๑.๑ พัฒนาสถานศึกษาภายในกองทัพเรือมีคุณภาพ มาตรฐาน

๓.๑.๒ พัฒนาระบบบริหารการศึกษาของกองทัพเรือ

๓.๑.๓ พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย และสามารถศึกษาด้วยตนเองได้

๓.๑.๔ ส่งเสริมงานวิจัย/เอกสารทางวิชาการให้สามารถนำไปใช้ได้จริง

๓.๑.๕ พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านความรู้ความสามารถและสร้าง

แรงจูงใจ

๓.๒ ผลผลิต/ผลลัพธ์

๓.๒.๑ สถานศึกษาภายในกองทัพเรือมีคุณภาพ มาตรฐาน ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาค

๓.๒.๒ การบริหารการศึกษาเป็นระบบ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและตรงตามความต้องการของ ทร.

๓.๒.๓ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

๓.๒.๔ งานวิจัย/เอกสารทางวิชาการสามารถนำไปใช้กับหน่วยงานของ ทร.ได้

๓.๒.๕ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถได้ตามมาตรฐานตามสาขาวิชาชีพ และมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

๓.๓ แนวทางการพัฒนากำลังพลออกเป็น ๓ ระยะดังนี้

๓.๒.๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๓.๒.๑.๑ พัฒนาระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ทร.อย่างแท้จริง

๓.๒.๑.๒ ปรับปรุงหลักสูตรให้ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานได้จริง ครอบคลุมการปฏิบัติการของ ทร.

๓.๒.๑.๓ ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

๓.๒.๑.๔ ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมของกำลังพล

๓.๒.๑.๕ เสริมสร้างความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และ

ประสบการณ์

๓.๒.๑.๖ ส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

๓.๒.๑.๗ สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยนวัตกรรมใหม่ ๆ

๓.๒.๑.๘ พัฒนาอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งเอกสาร ตำราต่าง ๆ ให้มีความ

สมบูรณ์และทันสมัย

๓.๒.๑.๙ พัฒนาความรู้ความสามารถและสร้างแรงจูงใจให้กับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๓.๒.๒ ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๙)

๓.๒.๑.๑ พัฒนาระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ทร.อย่างแท้จริง

๓.๒.๑.๒ ปรับปรุงหลักสูตรให้ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานได้จริง ครอบคลุมการปฏิบัติการของ ทร.

๓.๒.๑.๓ ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

๓.๒.๑.๔ ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมของกำลังพล

๓.๒.๑.๕ เสริมสร้างความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และ

ประสบการณ์

๓.๒.๑.๖ ส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

๓.๒.๑.๗ สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยนวัตกรรมใหม่ ๆ

๓.๒.๑.๘ พัฒนาอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งเอกสาร ตำราต่าง ๆ ให้มีความ

สมบูรณ์และทันสมัย

๓.๒.๑.๙ พัฒนาความรู้ความสามารถและสร้างแรงจูงใจให้กับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการ

ศึกษา

๓.๒.๓ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๓.๒.๓.๑ พัฒนาระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ทร.อย่างแท้จริง

๓.๒.๓.๒ ปรับปรุงหลักสูตรให้ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานได้จริง ครอบคลุมการปฏิบัติการของ ทร.

๓.๒.๓.๓ ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

๓.๒.๓.๔ ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมของกำลังพล

๓.๒.๓.๕ เสริมสร้างความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

๓.๒.๓.๖ ส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

๓.๒.๓.๗ สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยนวัตกรรมใหม่ ๆ

๓.๒.๓.๘ พัฒนาอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งเอกสาร ตำราต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์และทันสมัย

๓.๒.๓.๙ พัฒนาความรู้ความสามารถและสร้างแรงจูงใจให้กับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๔. แผนงานพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง

การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองมีเป้าหมายหลักคือการมีกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่ในยามปกติหน่วยที่เกี่ยวข้องกับกิจการกำลังพลสำรองการบรรจุกำลังพลสำรองลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยได้ครบตามอัตราเต็มกำลังพลสำรองสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการใช้กำลังพลสำรองที่ชัดเจนตามขั้นตอนการใช้กำลังในการป้องกันประเทศหรือปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารกิจการกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพ มีเครือข่ายกำลังพลสำรองที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อให้กำลังพลสำรองมีความภาคภูมิใจในหน้าที่

๔.๑ กลยุทธ์

๔.๑.๑ ทบทวนแนวทางการบริหารกำลังพลในสถานการณ์วิกฤติ

๔.๑.๒ ทบทวนแนวทางการใช้กำลังพลสำรองและปรับปรุงบัญชีบรรจุกำลังให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

เสมอ

๔.๑.๓ ทบทวนและปรับปรุงการผลิตและฝึกกำลังพลสำรอง

๔.๑.๔ พัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารกิจการกำลังพลสำรอง

๔.๑.๕ สร้างเครือข่ายกำลังพลสำรองของ ทร.

๔.๒ ผลผลิต/ผลลัพธ์

๔.๒.๑ กำลังรบและหน่วยกำลังสำรองมีความพร้อมรบ และมีความต่อเนื่องในการรบในชั้นการขยายกำลังยามสงครามได้อย่างแท้จริง

๔.๒.๒ กิจการกำลังพลสำรองมีความพร้อมด้านบัญชี สามารถเรียกพลหรือระดมพลได้ทันเวลา

๔.๒.๓ กำลังพลสำรองสามารถปฏิบัติภารกิจร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปฏิบัติภารกิจในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยตามที่ ทร. กำหนด

๔.๒.๔ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารกิจการกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพ

๔.๒.๕ มีเครือข่ายกำลังพลสำรองของ ทร.

๔.๓ แนวทางการพัฒนากำลังพลออกเป็น ๓ ระยะดังนี้

๔.๓.๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๔.๓.๑.๑ ควบคุมบริหารจัดการด้านนโยบายกิจการกำลังพลสำรอง

๔.๓.๑.๒ พัฒนาระบบกำลังพลสำรองของ ทร. ให้มีประสิทธิภาพ

๔.๓.๑.๓ พัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๔.๓.๑.๔ ทบทวนจำนวนความต้องการกำลังพลสำรอง และกำหนดตำแหน่งอัตราที่บรรจุ

๔.๓.๑.๕ พัฒนาระบบควบคุมกำลังพลสำรอง

๔.๓.๑.๖ ประชาสัมพันธ์ภารกิจกำลังพลสำรองของ ทร. เพื่อให้กำลังพลสำรองมีความภาคภูมิใจในหน้าที่

๔.๓.๑.๗ ปรับปรุงสิทธิประโยชน์และการสวัสดิการแก่กำลังพลสำรองให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

๔.๓.๒ ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๙)

๔.๓.๒.๑ ควบคุมบริหารจัดการด้านนโยบายกิจการกำลังพลสำรอง

๔.๓.๒.๒ ทบทวนจำนวนความต้องการกำลังพลสำรอง และกำหนดตำแหน่งอัตราที่บรรจุ

๔.๓.๒.๓ ควบคุมกำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

๔.๓.๒.๔ ประชาสัมพันธ์ภารกิจกำลังพลสำรองของ ทร. เพื่อให้กำลังพลสำรองมีความภาคภูมิใจในหน้าที่

๔.๓.๒.๕ พัฒนาสำรองสามารถปฏิบัติภารกิจร่วมกับกำลังพลประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓.๓ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๔.๓.๓.๑ ควบคุมบริหารจัดการด้านนโยบายกิจการกำลังพลสำรอง

๔.๓.๓.๒ ทบทวนจำนวนความต้องการกำลังพลสำรอง และกำหนดตำแหน่งอัตราที่บรรจุ

๔.๓.๓.๓ ควบคุมกำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

๔.๓.๓.๔ ประชาสัมพันธ์ภารกิจกำลังพลสำรองของ ทร. เพื่อให้กำลังพลสำรองมีความภาคภูมิใจในหน้าที่

๔.๓.๓.๕ พัฒนาสำรองสามารถปฏิบัติภารกิจร่วมกับกำลังพลประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. แผนงานปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมที่ดี

การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมที่ดีเพื่อให้กำลังพลมีการพฤติกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในภาพรวมของ ทร. และให้รองรับการปฏิบัติการทางทหารในรูปแบบต่างๆ ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงเป็นองค์กรที่ดีมีความสมดุลกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดระบบการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของ ทร. การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและเอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

๕.๑ กลยุทธ์

๕.๑.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ทร.

๕.๑.๒ ดำรงวัฒนธรรมองค์กรอันดีให้คงไว้

๕.๑.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตอบสนองการปฏิบัติงานของ ทร.

๕.๑.๔ ประสานความร่วมมือกับองค์กรภายใน ทร.

๕.๒ ผลผลิต/ผลลัพธ์

๕.๒.๑ กำลังพล ทร. มีความรู้ ความเข้าใจด้านวัฒนธรรม อีกทั้งสามารถรักษาอัตลักษณ์ของหน่วยงานตนบนความหลากหลายของวัฒนธรรม

๕.๒.๒ กำลังพลรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีค่านิยมและปรับปรุงวิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กรต่าง ๆ ใน ทร.

๕.๒.๓ กำลังพลมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน และมีความเป็นหนึ่งเดียวกันในหน่วยท่ามกลางความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์กร

๕.๒.๔ มีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทร.

๕.๓ แนวทางการพัฒนากำลังพลออกเป็น ๓ ระยะดังนี้

๕.๓.๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๕.๓.๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

๕.๓.๑.๒ ดำรงวัฒนธรรมองค์กรอันดีให้คงไว้

๕.๓.๑.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ ทร. ต้องการ

๕.๓.๑.๔ เสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรระหว่างหน่วยงานใน ทร.

๕.๓.๑.๕ พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลในระดับ นขต.ทร. และหน่วยที่เกี่ยวข้อง

๕.๓.๒ ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๙)

๕.๓.๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

๕.๓.๒.๒ ดำรงวัฒนธรรมองค์กรอันดีให้คงไว้

๕.๓.๒.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ ทร. ต้องการ

๕.๓.๒.๔ เสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรระหว่างหน่วยงานใน ทร.

๕.๓.๒.๕ พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลในระดับ นขต.ทร. และหน่วยที่เกี่ยวข้อง

๕.๓.๓ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๕.๓.๓.๑ ดำรงวัฒนธรรมองค์กรอันดีให้คงไว้

๕.๓.๓.๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ ทร. ต้องการ

๕.๓.๓.๓ เสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรระหว่างหน่วยงานใน ทร.

๕.๓.๓.๔ พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลในระดับ นขต.ทร. และหน่วยที่เกี่ยวข้อง

๖. แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล

การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น ทร. ได้มีการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ๑๕ ด้าน และกำหนดกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้แล้ว และได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเดิมมาเป็นเวลานาน ซึ่งในปัจจุบันสภาวะแวดล้อมด้านกำลังพลได้เปลี่ยนไปมาก จึงต้องมีการทบทวนการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในการทำงานทั้งระบบ ทั้งด้านแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลได้ตรงตามความต้องการของกำลังพล ซึ่งจะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของทร. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖.๑ กลยุทธ์

๖.๑.๑ ทบทวนแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล

๖.๑.๒ ทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกำลังพลในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

๖.๑.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๖.๒ ผลผลิต/ผลลัพธ์

๖.๒.๑ มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๖.๒.๒ ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกำลังพลในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริง

๖.๒.๓ กำลังพลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความผูกพันองค์กรในระดับสูง

๖.๓ แนวทางการพัฒนากำลังพลออกเป็น ๓ ระยะดังนี้

๖.๓.๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๖.๓.๑.๑ ทบทวนแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล

๖.๓.๑.๒ ทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกำลังพลในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

๖.๓.๑.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล

๖.๓.๒ ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๙) พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล

๖.๓.๓ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล

๒.๑๐ นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สานงานต่อเนื่องตามนโยบาย ผบ.ทร.ที่ผ่านมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์กองทัพเรือ ตลอดจนรวมพลังขับเคลื่อน ทร. ในการเร่งพัฒนา ให้ก้าวไปสู่ความเป็นสากลทันสมัย มีความยั่งยืน และเป็นกองทัพ ที่ประชาชนเชื่อมั่นและภาคภูมิใจตลอดไป

นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นนโยบายที่สอดคล้องตามนโยบายของหน่วยเหนือ ทั้งในระดับรัฐบาล กระทรวงกลาโหม และกองบัญชาการกองทัพไทยและใช้ในการขับเคลื่อนกองทัพเรือให้มุ่งตรงสู่วิสัยทัศน์กองทัพเรือ ๒๐ ปี นั่นก็คือ “เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำในภูมิภาค และเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” และการส่งมอบคุณค่าให้แก่ประชาชนและสังคม เป็น “กองทัพเรือที่ประชาชนเชื่อมั่นและภาคภูมิใจ” โดยเนื้อหาสำคัญของนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณนี้ได้พิจารณาสานต่อจากนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทการพัฒนากองทัพเรือ ระยะ ๒๐ ปี นโยบายกองทัพเรือ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป และสถานการณ์ความจำเป็นเร่งด่วนในปัจจุบันของ กองทัพเรือ โดยได้พิจารณากลับกรองการประเมินสภาวะแวดล้อม และทบทวนข้อมูลประกอบการพิจารณา ในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และนโยบายจากหน่วยเหนือ ตลอดจนภาระงานสำคัญ ในห้วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ การนี้ เพื่อนำพาทองทัพเรือให้ก้าวไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บัญชาการทหารเรือ จึงมอบแนวทางนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ไว้ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติสำหรับหน่วยขึ้นตรง และหน่วยเฉพาะกิจต่าง ๆ ของกองทัพเรือ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วน ผบ.ทร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๕ ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ ๑ การพัฒนากำลังพลและสวัสดิการ มอบหมายให้ รอง เสธ.ทร. (สายงานกำลังพล) เป็นผู้กำกับและติดตาม

ด้านที่ ๒ การพัฒนางานด้านการข่าว และเทคโนโลยีสารสนเทศ มอบหมายให้ รอง เสธ.ทร. (สายงานข่าว) เป็นผู้กำกับและติดตาม

ด้านที่ ๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ มอบหมายให้ รอง เสธ.ทร. (สายงานยุทธการ) เป็นผู้กำกับและติดตาม

ด้านที่ ๔ การบริหารงบประมาณและการส่งกำลังบำรุง มอบหมายให้ รอง เสธ.ทร. (สายงานส่งกำลังบำรุง) เป็นผู้กำกับและติดตาม

และด้านที่ ๕ การพัฒนางานกิจการพลเรือน และการประชาสัมพันธ์ มอบหมายให้ รอง เสธ.ทร. (สายงานกิจการพลเรือน) เป็นผู้กำกับและติดตาม ทั้งนี้ ยังมีนโยบายหลักจำนวน ๙ ด้าน ซึ่งเป็นการถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทการพัฒนากองทัพเรือ ระยะ ๒๐ ปี (แผน ๙ ด้าน) นโยบายกองทัพเรือ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมทั้ง นโยบายหน่วยเหนือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในแต่ละด้านให้เกิดความ

ชัดเจน ประกอบด้วย ด้านที่ ๑ การกำหนดยุทธศาสตร์และโครงสร้างกำลังรบ มอบให้ ยก.ทร. รับผิดชอบ ด้านที่ ๒ การกำลังพล มอบให้ กพ.ทร. รับผิดชอบ ด้านที่ ๓ การข่าว มอบให้ ขว.ทร. รับผิดชอบ ด้านที่ ๔ ยุทธการและการฝึก มอบให้ ยก.ทร. รับผิดชอบ ด้านที่ ๕ การส่งกำลังบำรุง มอบให้ กบ.ทร. รับผิดชอบ ด้านที่ ๖ การสื่อสารและสารสนเทศ มอบให้ สสท.ทร. รับผิดชอบ ด้านที่ ๗ กิจการพลเรือน มอบให้ กพร.ทร. รับผิดชอบ ด้านที่ ๘ การวิจัยและ พัฒนา มอบให้ สวพ.ทร. รับผิดชอบ และด้านที่ ๙ การบริหารจัดการ มอบให้ สปช.ทร. รับผิดชอบ

ในการขับเคลื่อนนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้นั้น มีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากกำลังพลของกองทัพเรือทุกนาย โดยส่วนบัญชาการ ส่วนกำลังรบ ส่วนยุทธบริการ ส่วนศึกษาและวิจัย และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องร่วมกันขับเคลื่อนให้ เกิดความชัดเจน และต้องนำไปปฏิบัติจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายในแต่ละหัวข้อตามระยะเวลาที่ กำหนดไว้ โดยต้องไม่มีนโยบายใดนโยบายหนึ่งที่ถูกละเลย อันจะนำกองทัพเรือไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์ของ กองทัพเรือ และไปสู่เป้าหมายที่สำคัญที่กองทัพเรือมีส่วนร่วม นั่นก็คือ “เทิดทูนสถาบัน ยึดมั่นระเบียบวินัย ประชาชนภูมิใจ ทะเลไทยมั่นคง - FIT for the FUTURE”

๒.๑๑ ตารางเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580)	ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2564-2565	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558	แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565	โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล “ประเทศไทยแลนด์ 4.0”	กรอบกำหนดแผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ.2560 - 2579	แผนแม่บทการบริหารและพัฒนา กำลังพล 20ปี	นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2567	แผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.	แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ	เป้าประสงค์
		✓				✓	✓	✓	✓	✓	ยุทธศาสตร์ที่ 1	1. ระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ได้มาตรฐานสากล
✓	✓		✓					✓		✓	ให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์	2. ระบบการให้บริการรองรับ Multimodal transportation

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป้าประสงค์ที่ ๑ มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เงินทุน ฯ ยุทธศาสตร์กองทัพเรือ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนา กำลังพล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป้าประสงค์ที่ ๒ มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังพล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) แผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580)	ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2564-2565	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558	แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565	โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล "ประเทศไทยแลนด์ 4.0"	กรอบกำหนดแผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	ยุทธศาสตร์กองทัพอเรือ พ.ศ.2560 - 2579	แผนแม่บทการพัฒนาการบริหารและพัฒนากำลังพล 20ปี	นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2567	แผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.	แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารทำเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพอเรือ	เป้าประสงค์
			✓	✓		✓		✓	✓		ยุทธศาสตร์ 2 พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนฯ ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี	1.กระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
	✓		✓	✓				✓	✓			2. บุคลากรของเงินทุนฯ มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนฯ
					✓	✓		✓	✓			3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสามารถรองรับการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป้าประสงค์ที่ ๑ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังพล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป้าประสงค์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังพล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) แผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป้าประสงค์ที่ ๓ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล "ประเทศไทยแลนด์ ๔.๐" กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เงินทุน ฯ แผนแม่บทการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังพล ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) แผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.

การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสมรรถนะสูงจะเป็นการสร้างการแข่งขันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการและช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ การบริหารจัดการบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ายิ่งขององค์กร เป็นปัจจัยหลักที่จะชี้ให้เห็นถึงการเจริญเติบโตขององค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ จึงต้องมีการบริหารจัดการบุคคลอย่างมีระเบียบแบบแผนทุกขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา และรักษาไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นความรู้ ความสามารถ และมีการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร จำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ด้านเทคนิคและด้านวิชาการมาประยุกต์ใช้มากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว คณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการปรับประเด็นกลยุทธ์ในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้เหมาะสม สอดคล้องกับผลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และวิสัยทัศน์ด้านการบริหารบุคคล พร้อมกับกำหนดเป้าประสงค์ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ภายในกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

มิติที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร(Strategic Alignment)

- มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis)

- มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน

- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ฯลฯ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ สภาพแวดล้อม และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการ

แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

คณะทำงานฯ ได้ดำเนินการทบทวนปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ และกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แสดงมิติปัจจัยและเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ ๑๗ ปัจจัย ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงตามตารางดังนี้

ปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ทบทวนใหม่)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยที่ ๑ นโยบาย แผนงานและมาตรฐานด้าน HR สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของเงินทุนฯ ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ปัจจัยที่ ๔ มีการสร้าง พัฒนาและสืบทอดของตำแหน่งผู้บริหาร	กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของเงินทุนฯ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างของท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ – กองทัพเรือ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประมาณรายจ่ายเหมาะสม สะท้อน ผลิตภาพ และคุ้มค่า ปัจจัยที่ ๘ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	กลยุทธ์ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๒.๑ กลยุทธ์การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ ๙ การรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน	กลยุทธ์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดการความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง

<p>มิตีที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๔ ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร</p>
--	--

ปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ทบทวนใหม่)
<p>มิตีที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๕ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๖ การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๗ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างความผาสุกของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี</p>

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๖๗- พ.ศ.๒๕๗๑ (ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๗) ได้ทบทวนแนวโน้มสภาวะแวดล้อม ในปี พ.ศ.๒๕๖๗ โดยการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกใช้ PESTELE Analysis ซึ่งประกอบด้วย P(Political) คือปัจจัยภายนอกด้านการเมือง E(Economics) คือปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ S(Social) คือปัจจัยภายนอกด้านสังคม T(Technology) คือ ปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยี E(Environmental) คือปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม และ L(Law or Legal) คือปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับด้านกฎหมาย และ E(Ethical) คือปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม สำหรับการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในใช้ 7S McKinsey ซึ่งประกอบด้วย S1 - S7 ร่วมกับ SWOT Analysis และ TOWS Matrix มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยให้คำจำกัดความถึงสภาวะแวดล้อมภายใน และภายนอก ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกโดยใช้ PESTELE Model

สภาวะแวดล้อมภายนอก หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยจากภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการของหน่วยงาน เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม นโยบายภาครัฐ ข้อกฎหมายจำกัดที่ส่งเสริมต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

ด้านการเมือง นโยบายรัฐบาลให้การสนับสนุนตามโครงการ EEC เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร และ กองทัพเรือมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังพลและสวัสดิการ

ด้านเศรษฐกิจ สถานการณ์โควิดมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ทำให้ให้เศรษฐกิจฟื้นตัว เกิดการดำเนินธุรกิจและการจ้างงานเพิ่มขึ้น ทำให้มีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

ด้านสังคม จากสถานการณ์โควิด ๑๙ ที่คลี่คลายลง ทำให้เกิดการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนมากขึ้น

ด้านเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานได้ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้บุคลากรมีช่องทางและโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานได้หลายอย่างมากขึ้น (Multi - Skills)

ด้านกฎหมาย พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียนพ.ศ.๒๕๕๘ เอื้ออำนวยต่อการปรับโครงสร้างเพื่อความเหมาะสมของภารกิจงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อม เช่น ผลกระทบจากฝุ่น PM 2.5 เป็นอุปสรรคต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ให้บริการ

ด้านคุณธรรม จริยธรรม รัฐบาลได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของประชาชนในด้านจริยธรรมและคุณธรรมในสังคม จึงได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยเน้นการพัฒนาจิตใจในลักษณะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน

จริยธรรม คือ แนวปฏิบัติหรือตัวกำหนดว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด หรือสิ่งใดเหมาะสมในที่ทำงานเป็น การดำเนินการอย่างไรเมื่อต้องเผชิญกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม หรือสถานการณ์ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงวิธีการควบคุม บทบาทในประเด็นทางสังคม และอื่น ๆ

การดำเนินธุรกิจด้วยการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้ ที่เกี่ยวข้องในทุก ๆ ฝ่ายที่มีส่วนได้เสียทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

จริยธรรมทางธุรกิจในที่ทำงาน เช่น รายงานพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ, มีความโปร่งใส, ให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้าเป็นอันดับแรก, เคารพข้อมูลลูกค้า, ถูกต้องตามกฎหมาย

๓.๒ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายนอกโดยใช้ PESTELE Model ที่เกี่ยวข้องกับเงินทุนหมุนเวียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปได้ดังนี้

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ เอื้ออำนวยต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้สามารถปรับโครงสร้างเพื่อความเหมาะสมของภารกิจงานได้ นอกจากนั้นจากการที่กองทัพเรือมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังพลและสวัสดิการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้สามารถประยุกต์นำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้บุคลากรมีช่องทางและโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานได้หลายอย่างมากขึ้น (Multi - Skills) นอกจากนั้นเศรษฐกิจ ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ส่งผลให้ภาคเศรษฐกิจฟื้นตัว มีผู้ประกอบการเข้ามาใช้บริการเพิ่มขึ้นส่งผลให้มีจำนวนบุคลากรมีเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ของเงินทุนเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในโดยใช้ 7S McKinsey

สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ในเรื่องการบริหารภายในวัฒนธรรม โครงสร้าง บุคลากร ทรัพยากรทางกายภาพ เทคโนโลยี งบประมาณ ฯลฯ ที่มีผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและลบต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ ดังนี้

กลยุทธ์ (Strategy)

เงินทุนหมุนเวียนมีแผนยุทธศาสตร์ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของเงินทุนหมุนเวียน

โครงสร้าง (Structure)

มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง มาตรฐานตำแหน่งงานที่ชัดเจน กำลังพลพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางหรือนโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดและมีงบประมาณเพียงพอ เหมาะสมที่จะให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะสมและเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญของภาคตะวันออก สามารถสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและงานในเชิงพาณิชย์ได้เป็นอย่างดี

ระบบ (Systems)

มีการใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HRMISS) ได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ และมีช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมในการบริหารจัดการ

รูปแบบ (Style)

ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคล

บุคลากร (Staff)

บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตามวาระ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ค่าตอบแทนของบุคลากรไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และกฎหมายนโยบายภาครัฐไม่เอื้อต่อการปรับปรุงด้านทรัพยากรบุคคล เช่น กฎหมายสิทธิประกันสังคมในเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีที่เบิกได้ ๓ ปี/ครั้ง

ทักษะ (Skills)

บุคลากรเห็นความสำคัญและมีความเข้าใจในการนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ค่านิยมร่วม (Shared value)

บุคลากรของทุนหมุนเวียนยึดถือค่านิยมองค์กรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันเฉพาะ

สรุปการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในทุนหมุนเวียน ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ความสอดคล้องของด้านต่าง ๆ ทั้ง ๗ ด้านได้ดังนี้

เงินทุนหมุนเวียนมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกรอบดำเนินงานที่ชัดเจน ผู้บริหารของเงินทุน ฯ เล็งเห็นความสำคัญด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานตำแหน่งงานที่ชัดเจน มีงบประมาณที่จะให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากรของเงินทุน ฯ บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางหรือนโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด นอกจากนั้นเงินทุนยังมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HRMISS) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจนและตรวจสอบได้ ซึ่งนำไปใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนได้อย่างโปร่งใส และมีช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมในการบริหารจัดการ

๓.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ทบทวนผลการวิเคราะห์เดิมเปรียบเทียบ ผลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในสภาพปัจจุบัน ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- S1 ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคล
- S2 มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานตำแหน่งงานที่ชัดเจน
- S3 มีแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรที่ชัดเจน มีการทบทวนอย่างต่อเนื่อง
- S4 มีงบประมาณที่จะให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร
- S5 มีการใช้ระบบสารสนเทศ (HRMIS- ทพส. -ทร.) ในการบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
- S6 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน(Weaknesses)

- W1 บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตามวาระ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ
- W2 อัตรากำลังเข้า - ออก ของลูกจ้าง/พนักงานเงินทุนหมุนเวียนฯสูง เนื่องจากเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่ชัดเจน
- W3 บุคลากรยังจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการภารกิจหลัก
- W4 ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังขาดองค์ความรู้ เนื่องจากไม่ศึกษาคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน
- W5 บุคลากรบางตำแหน่งงานยังปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

โอกาส (Opportunities)

- O1 นโยบายรัฐบาลให้การสนับสนุนตามโครงการ EEC และเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
- O2 กองทัพเรือมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังพลและสวัสดิการ
- O3 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

อุปสรรค (Threat)

- T1 กฎหมายนโยบายภาครัฐไม่เอื้อต่อการปรับปรุงด้านทรัพยากรบุคคล เช่น กฎหมายสิทธิประกันสังคมในเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีที่เปิดได้ ๓ ปี/ครั้ง
- T2 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดส่งผลให้บุคลากรปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- T3 ค่าตอบแทนของบุคลากรไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- T4 สถานศึกษาไม่มีการเปิดการเรียน การสอนหลักสูตรเฉพาะทางตามความต้องการของหน่วย เช่น หลักสูตรอบรมการขับรถไฟล์คลิฟท์ ปั่นจั่น ซึ่งส่งผลต่อการสรรหาบุคลากร
- T5 แนวโน้มเกษียณอายุในช่วงเวลาใกล้เคียงกันสูงขึ้น และอาจมีความเสี่ยงต่อการสูญเสียการถ่ายทอดองค์ความรู้

สรุปผลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>S1 ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคคล</p> <p>S2 มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานตำแหน่งงานที่ชัดเจน</p> <p>S3 มีแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรที่ชัดเจน มีการทบทวนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S4 มีงบประมาณที่จะให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>S5 มีการใช้ระบบสารสนเทศ (HRMISS- ทพส. -ทร.) ในการบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>S6 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>W1 บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตามวาระ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ</p> <p>W2 อัตรการเข้า - ออก ของลูกจ้าง/พนักงานเงินทุนหมุนเวียนสูง เนื่องจากเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่ชัดเจน</p> <p>W3 บุคลากรยังจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการภารกิจหลัก</p> <p>W4 ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังขาดองค์ความรู้ เนื่องจากไม่ศึกษาคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>W5 บุคลากรบางตำแหน่งงานยังปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</p>

สรุปผลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายนอก

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
<p>○1 นโยบายรัฐบาลให้การสนับสนุนตามโครงการ EEC และเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>○2 กองทัพเรือมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังพลและสวัสดิการ</p> <p>○3 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>T1 กฎหมายนโยบายภาครัฐไม่เอื้อต่อการปรับปรุงด้านทรัพยากรบุคคล เช่น กฎหมายสิทธิประกันสังคมในเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีที่เปิดได้ 3 ปี/ครั้ง</p> <p>T2 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดส่งผลให้บุคลากรปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>T3 ค่าตอบแทนของบุคลากรไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน</p> <p>T4 สถานศึกษาไม่มีการเปิดการเรียน การสอนหลักสูตรเฉพาะทางตามความต้องการของหน่วย เช่น หลักสูตรอบรมการขับรถโฟล์คลิฟท์ ปั่นจั่น ซึ่งส่งผลต่อการสรรหาบุคลากร</p> <p>T5 แนวโน้มเกษียณอายุในช่วงเวลาใกล้เคียงกันสูงขึ้น และอาจมีความเสี่ยงต่อการสูญเสียการถ่ายทอดองค์ความรู้</p>

จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังที่กล่าวมานั้น ปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินการของ ทพส. - ทร. เป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ ทพส. - ทร. ให้ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านของการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากทุกมิติการพัฒนา นั้นมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดย ทพส. - ทร.จะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะ มีระบบเทคโนโลยี ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าทัน โดยเฉพาะในระบบโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Globalization)

๓.๕ สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

จากที่ผ่านมามีพบว่า บุคลากรของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ จะต้องดำเนินงานสองด้านด้วยกัน ทั้งในด้านความมั่นคงและเชิงพาณิชย์ เนื่องจากท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ เป็นส่วนหนึ่งของการท่าเรือสัตหีบ ฐานทัพเรือสัตหีบ กำลังพลที่ได้รับการบรรจุตามโครงสร้างอัตราของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในส่วนของการท่าเรือสัตหีบ ฐานทัพเรือสัตหีบ และท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ทำให้มีภาระงานที่มากขึ้น ประกอบกับกำลังพลที่เป็นข้าราชการไม่ได้รับค่าตอบแทน อีกทั้งกำลังพลบางส่วนที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ยังต้องมีการปรับย้ายตามวาระของกองทัพเรือ จึงส่งผลให้การดำเนินงานของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ เกิดความล่าช้าขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและขาดขวัญกำลังใจ

๓.๖ แนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ในอนาคต ต้องพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนของกำลังพล โดยการกำหนดข้อบังคับหรือระเบียบในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้กำลังพลมีแนวทางในการดำเนินงาน สามารถปฏิบัติงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการอย่างเคร่งครัด และมีการประเมินผลการดำเนินงานครบถ้วนทุกแผนงาน ก่อนนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ และบริบทอื่น ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา โดยยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการปัจจัยพื้นฐานสำคัญ อาทิ โครงสร้างอัตรากำลังและลักษณะงานในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับปริมาณและประเภทของงานควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยกำหนดอัตราค่าตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการควบคุมดูแลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้และปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๓.๗ การนำปัจจัยสำเร็จ จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินงานในอดีต ได้วิเคราะห์ความต้องการของกำลังพลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถระบุปัญหาอุปสรรคและความต้องการของกำลังพลที่ต้องการให้มีระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ระบบงาน HR	ปัญหา/อุปสรรค	สิ่งที่ต้องการให้ HR สนับสนุน
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย	<ul style="list-style-type: none"> - มีการโยกย้ายในตำแหน่งสำคัญทุกรอบ ๒ ปี - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรจุบุคลากรระดับปริญญาตรี ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญ และต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
การศึกษาอบรม และการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC - บุคลากรขาดช่องทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่ - บุคลากรขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญงานในสายอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC - จัดทำระบบเชื่อมโยงเครือข่ายกับภาคประชาชน - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษ/อบรมในสายงานอาชีพ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรขาดความก้าวหน้างานในสายอาชีพ มีการลาออก โยกย้าย - บุคลากรขาดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน - กำหนดข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจให้กับกำลังพลที่ได้รับการบรรจุตามโครงสร้างอัตรา - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬา หรือการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น

๓.๘ การวิเคราะห์ TOWS Matrix ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ

จากผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของเงินทุนฯ ทำให้สามารถสรุปภาพรวมแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการทบทวน ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้มีความเหมาะสมเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ดังนี้

ปัจจัยภายนอก / ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)</p> <p>- พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนภารกิจของทุนหมุนเวียน</p> <p>(S1, S2, S3, S4, S6) + (O1, O2, O3)</p>	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)</p> <p>- พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและท่าเรือ (เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล)</p> <p>(W3,) + (O1,O3)</p>
อุปสรรค (Threats)	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)</p> <p>- การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>(S4, S5, S6) + (T2)</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)</p> <p>- พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้มาตรฐานสากล</p> <p>(W1, W2, W3, W5) + (T5)</p>

บทที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) : V

“มุ่งมั่น สรรหา พัฒนา รักษา ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ สูการเป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง”

๔.๒ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

๑. สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency - Based Recruitment and Selection)

๒. พัฒนาบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ ให้มีความพร้อมในการสนับสนุนการให้บริการต่าง ๆ แก่เรือของกองทัพเรือ และเรือรบต่างชาติ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์

มี ๒ เป้าประสงค์ดังนี้

๑. ระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ได้มาตรฐานสากล

๒. ระบบการให้บริการให้รองรับ Multimodal Transportation

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียนไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

มี ๓ เป้าประสงค์ดังนี้

๑. กระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับมีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. บุคลากรของเงินทุนฯ มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนฯ

๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสามารถรองรับการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.๔ เป้าหมาย

๑. มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

๒. มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

๔.๕ ค่านิยม

๑) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)

การมีมาตรฐานด้านจริยธรรมสูง การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ผสมผสานกับการประพฤติปฏิบัติที่ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา โปร่งใสและยุติธรรมจะนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับ และความเชื่อถือของทุกภาคส่วน ซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของ ทพส.-ทร.

๒) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work)

ความสำเร็จของ ทพส.-ทร. ขึ้นอยู่กับทีมงานที่มีคุณภาพ การอุทิศตนและความยืดหยุ่นด้วยการใช้ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ การส่งเสริมความหลากหลายในเชิงความคิดและการปฏิบัติ ระเบียบวินัย การยอมรับ การมีส่วนร่วม และการแสวงหาความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus)

การให้ความสำคัญกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นที่จะให้บริการที่มีคุณค่าสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยจะมีการติดตาม ประเมินผล ทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานและการบริการให้อยู่ในระดับมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการต่อเกินกว่าความคาดหวังของลูกค้า

๔) การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability)

มุ่งเน้นการสร้างรายได้เพื่อความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว สนับสนุนและส่งเสริมความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการเป็นท่าเรือที่ใช้ในการสนับสนุนภารกิจทางทหาร และการให้บริการเชิงพาณิชย์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๕) สุขภาพและความปลอดภัย (Healthy and Safety)

การปกป้องความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของกำลังพล หน่วยงานและผู้ประกอบการที่ขอรับการสนับสนุนการบริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานของการปฏิบัติงาน ทพส. - ทร. มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมวัฒนธรรมของความปลอดภัย ที่มีความยืดหยุ่นและความน่าเชื่อถือสูง โดยมุ่งเน้นไปที่การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วย

๖) การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (ECO Friendly)

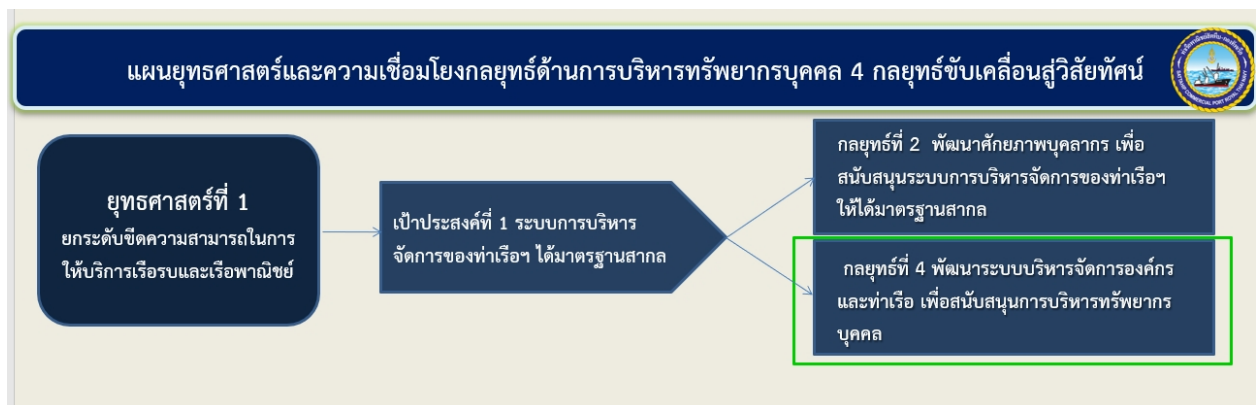
สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ทั้งทางบวกและทางลบ ทพส. - ทร. ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน จึงให้ความสำคัญต่อการจำกัดต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานให้เหลือน้อยที่สุด และพยายามรณรงค์ส่งเสริมความคิดริเริ่มที่สนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพื่อมุ่งสู่การเป็นท่าเรือสีเขียวที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและใส่ใจสิ่งแวดล้อม

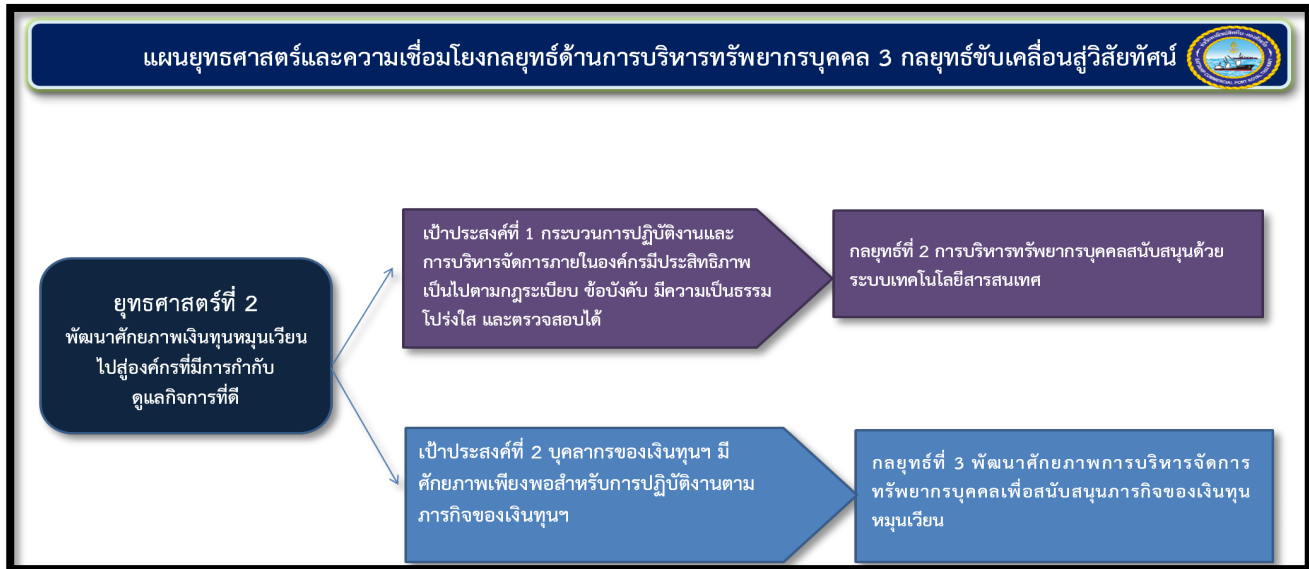
๗) การสื่อสาร (Communication)

การสื่อสารที่มีคุณภาพสูง เปิดกว้างและตรงไปตรงมาเป็นการสร้างสรรค์และเป็นการให้ความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ กำลังพลผู้ปฏิบัติงาน และชุมชนบริเวณใกล้เคียง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างเสริมความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีม ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ที่มีความคืบหน้า

ไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกันรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่จำเป็นในอนาคต

๔.๖ แผนที่ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ-กองทัพเรือ





จากทั้ง ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ เป้าประสงค์ และ ๓ กลยุทธ์ มีความเชื่อมโยงและถ่ายทอด
ลงสู่แผนงาน/โครงการ ทั้งหมด ๑๑ โครงการ

โครงการที่ใช้งบประมาณ จำนวน ๔ โครงการ ได้แก่

สรุปแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
๑. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร CC/FC/TC	ด.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๒๙๘,๙๖๐
๒. โครงการอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)	ม.ค.๖๗ - มี.ค.๖๘	๑๓,๐๐๐
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพขั้นพื้นฐาน CPR&AED	ม.ค.๖๗ - มี.ค.๖๘	๑๓,๐๐๐
๔. โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีของพนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนฯ ทพส.-ทร.	ธ.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	๔๓,๓๕๐

โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ จำนวน ๗ โครงการ ได้แก่

สรุปแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
๑. โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม	ธ.ค.๖๗ - ส.ค.๖๘	-
๒. โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Hrmis ทพส. - ทร.)	ธ.ค.๖๗ - ส.ค.๖๘	-
๓. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์ และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร	ธ.ค.๖๗ - ส.ค.๖๘	-
๔. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยยึดหลักสูตร	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	-
๕. โครงการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร	มี.ย.๖๗ - ก.ย.๖๘	-
๖. โครงการการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	ธ.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	-
๗. โครงการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘	-

บทที่ ๕

การแปลงแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ไปสู่แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) : V

“มุ่งมั่น สรรหา พัฒนา รักษา ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ สู่การเป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

๑. พัฒนาบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ ให้มีความพร้อมในการสนับสนุนการให้บริการต่าง ๆ แก่เรือของกองทัพเรือ และเรือรบต่างชาติ)
๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ตอบสนองความต้องการ แก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อการสรรหาบุคคลกรให้เข้ามาปฏิบัติราชการให้กับท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนาและประเมินทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
๓. เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ให้ปฏิบัติงานได้
๔. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ
๒. มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

โครงการ	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘												
	ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
๑. โครงการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	←		→										
๒. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-Based Recruitment and Selection)	←						→						
๓. โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Hrmiss ทพส. – ทร.)			←										→
๔. โครงการการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)			←										→
๕. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร (Performance agreement)			←										→
๖. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC	←												→
๗. โครงการอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)				←				→					
๘. โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม	←												→
๙. โครงการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร									←				→
๑๐. โครงการตรวจสอบสภาพประจำปีของพนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหาร ทพส. – ทร.				←						→			
๑๑. โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพขั้นพื้นฐาน CPR&AED	←												→

บทที่ ๖

**แนวทางการพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินหมุนเวียนเพื่อการบริหาร
ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ (ฉบับทบทวนปีบัญชี ๒๕๖๗)**

การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ (ฉบับทบทวนปีบัญชี ๒๕๖๗) ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลในทางปฏิบัติ บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรม/งาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ (งบประมาณปี หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ) การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติการติดตามประเมินผล ตลอดจนการประสานงาน การให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖.๑ ตารางเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) กับแผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.

ตารางเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว) กับแผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการ ให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินหมุนเวียนไปสู่ องค์กรที่มีการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี		โครงการ
เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบการ บริหารจัดการของท่าเรือฯ ได้ มาตรฐานสากล	เป้าประสงค์ที่ ๑ กระบวนการ ปฏิบัติงานและการบริหาร จัดการภายในองค์กรมี ประสิทธิภาพ เป็นไปตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความ เป็นธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรของ เงินทุนฯ มีศักยภาพ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ตาม ภารกิจของเงินทุนฯ	
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร เพื่อสนับสนุนระบบ การบริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้มาตรฐานสากล	กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลสนับสนุนด้วย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนภารกิจของเงินทุน หมุนเวียน	
✓			๑. โครงการอบรมพัฒนา บุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC
✓			๒. โครงการอบรมภาษาอังกฤษ พื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)
✓			๓. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการการปฐมพยาบาล และการกู้ชีพขั้นพื้นฐาน CPR&AED

ตารางเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว) กับแผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียนไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี		โครงการ
เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ได้มาตรฐานสากล	เป้าประสงค์ที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรของเงินทุนฯ มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนฯ	
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้มาตรฐานสากล	กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนภารกิจของเงินทุนหมุนเวียน	
	✓		๔. โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Hrmiss ทพส. - ทร.)
		✓	๕. โครงการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
		✓	๖. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency - Based Recruitment and Selection)

ตารางเชื่อมโยงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว) กับแผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการ ให้บริการเร็วรอบและเรือพาณิชย์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียนไปสู่ องค์กรที่มีการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี		โครงการ
เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบการ บริหารจัดการของท่าเรือฯ ได้ มาตรฐานสากล	เป้าประสงค์ที่ ๑ กระบวนการ ปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ ภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรของ เงินทุนฯ มีศักยภาพ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ตาม ภารกิจของเงินทุนฯ	
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร เพื่อสนับสนุนระบบการ บริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้ มาตรฐานสากล	กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลสนับสนุนด้วย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพ การบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุนภารกิจ ของเงินทุนหมุนเวียน	
		✓	๗. โครงการพัฒนาปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน สุขภาพ ความสุขภาพปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของ บุคลากร
		✓	๘. โครงการการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)
		✓	๙. โครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีของพนักงานเงินทุนและ ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ บริหาร ทพส.- ทร.
		✓	๑๐. โครงการสร้างเสริมความมี วินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม
		✓	๑๑. โครงการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์ และพันธกิจ หรือ ความสำเร็จขององค์กร

๖.๒ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้มาตรฐานสากล

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ
	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	
๑. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC	←				→	กองการบุคคล
๒. โครงการอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)	←				→	
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพขั้นพื้นฐาน CPR&AED	←				→	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียน ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม

กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ
	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	
๑. โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Hrmiss ทพส. – ทร.)	←				→	กองการบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียน ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรของเงินทุนฯ มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนภารกิจของเงินทุนหมุนเวียน

แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ
	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	
๑. โครงการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	←					→
๒. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency - Based Recruitment and Selection)	←					→
๓. โครงการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความสะดวกปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร	←					→
๔. โครงการการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	←					→
๕. โครงการตรวจสอบคุณภาพ ประจำปีของพนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหาร ทพส. - ทร.	←	→		←	→	
๖. โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม	←					→
๗. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์ และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร	←					→



๖.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์ / กลยุทธ์ และโครงการที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้มาตรฐานสากล

โครงการที่เกี่ยวข้อง

๑. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC
๒. โครงการอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)
๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพขั้นพื้นฐาน CPR&AED

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียน ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการที่เกี่ยวข้อง

๑. โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Hrmiss ทพส. - ทร.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียน ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรของเงินทุนฯ มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนภารกิจของเงินทุนหมุนเวียน

โครงการที่เกี่ยวข้อง

๑. โครงการทบทวนแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
๒. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency - Based Recruitment and Selection)
๓. โครงการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร
๔. โครงการการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)
๕. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน
๖. โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม
๗. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์ และพันธกิจ หรือความสำเร็จ

ขององค์กร

๖.๔ กรอบเป้าหมายการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ (ฉบับทบทวนปีบัญชี ๒๕๖๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้มาตรฐานสากล

โครงการที่ ๑ โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	←					→	กองการบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

ผลผลิต (Output) : มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของเงินทุน ฯ

ผลลัพธ์ (Outcome) : บุคลากรมีความรู้ตามหลักสมรรถนะหลัก (CC) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (FC) และสมรรถนะด้านเทคนิคทักษะเฉพาะด้าน (TC) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการที่ ๒ โครงการอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	←					→	กองการบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

ผลผลิต (Output): ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร

ผลลัพธ์ (Outcome) : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

โครงการที่ ๓ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพขั้นพื้นฐาน CPR&AED

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	←					→	กองการบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต (Output) : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร

ผลลัพธ์ (Outcome) : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียน ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี
เป้าประสงค์ที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม
 กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการที่ ๔ โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
 (Hrmiss ทพส. -ทร.)

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐						กองการบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต(Output) : มีระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Hrmiss ทพส. - ทร.)

ผลลัพธ์ (Outcome) : เงินทุนหมุนเวียนฯ ได้ระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
 (Hrmiss ทพส. - ทร.) ที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียน ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรของเงินทุนฯ มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนหมุนเวียน
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนภารกิจของเงินทุนหมุนเวียน
โครงการที่ ๕ โครงการทบทวนแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐						กองการบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต(Output) : ทบทวนแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีได้ตาม
 มาตรฐานร้อยละ ๑๐๐

ผลลัพธ์ (Outcome) : มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ ทพส. - ทร.

โครงการที่ ๖ โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-Based Recruitment and Selection)

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	←					→	กองการบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต (Output) : มีการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราได้ตามมาตรฐานร้อยละ ๑๐๐

ผลลัพธ์ (Outcome) : บรรจุบุคลากรทดแทนได้ตามเป้าหมายตามโครงสร้างทั้งปัจจุบันและอนาคต

โครงการที่ ๗ โครงการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	←					→	กองการบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต (Output) : มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในคุณภาพชีวิตกับการทำงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผลลัพธ์ (Outcome) : บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความพอใจในที่ทำงาน

โครงการที่ ๘ โครงการการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	←					→	กองการ บุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต (Output) : มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ครบตามเป้าหมาย

ผลลัพธ์ (Outcome) : บุคลากรสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการที่ ๙ โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของพนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนฯ

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	←					→	กองการ บุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต (Output) : มีการจัดสวัสดิการเพื่อการตรวจสุขภาพของพนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผลลัพธ์ (Outcome) : มีพนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนที่มีสุขภาพร่างกายที่พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

โครงการที่ ๑๐ โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		
ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	←					→	กองการ บุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต (Output) : มีการจัดให้พนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมได้ตามมาตรฐานร้อยละ ๑๐๐

ผลลัพธ์ (Outcome) : เงินทุนหมุนเวียนฯ มีพนักงานเงินทุนและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

โครงการที่ ๑๑ โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์ และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร

ค่าเป้าหมาย					ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐						กองการบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

ผลผลิต (Output) : มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์ และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กรได้ตามมาตรฐานร้อยละ ๑๐๐

ผลลัพธ์ (Outcome) : ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความโปร่งใส และเป็นธรรม

บทที่ ๗
การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นกิจกรรมสำคัญที่มุ่งรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ผู้บริหาร คณะทำงาน และเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย รวมทั้งผู้รับผิดชอบ ได้ทราบการดำเนินงานในแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ซึ่งการกำหนดแนวทางติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนเป็นระบบ ย่อมเป็นการประกันถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น คณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทอนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ จึงได้กำหนดแนวทางติดตามและประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ของผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
๒. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง
๓. เพื่อพัฒนาระบบ/วิธีการ/กระบวนการติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๔. เพื่อรายงานสถานการณ์ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ

การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ จำแนกได้ดังนี้

ลักษณะการติดตามและ รายงานงานผล	รายงานผลระหว่างการดำเนินการ		รายงานผลสำเร็จ
	รายงานผล ตามสถานการณ์	รายงานผล รอบ ๓ , ๖ , ๙ เดือน	รายงานผล รอบ ๑๒ เดือน
การติดตาม ตามความก้าวหน้า	/	/	
การรายงานปัญหาอุปสรรค	/		/
การรายงานผลสำเร็จ	/		/

๑. การรายงานผลตามรอบเวลาการดำเนินการ
 - ๑.๑ รายงานผลระหว่างการดำเนินการรอบ ๓ , ๖ , ๙ เดือน
 - ๑.๒ รายงานผลสำเร็จรอบ ๑๒ เดือน
๒. การรายงานผลตามความสำเร็จการดำเนินการ
 - ๒.๑ รายงานผลระหว่างการดำเนินการ เป็นการติดตามและรายงานผลข้อมูลการดำเนินการต่าง ๆ ในขณะที่กำลังดำเนินการ
 - ๒.๒ รายงานผลความสำเร็จของการดำเนินการ เป็นการรายงานผลหรือการส่งเอกสาร/คู่มือที่ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

๓. รายงานผลตามจุดประสงค์ของการรายงานผล

๓.๑ รายงานผลเพื่อการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ

๓.๒ รายงานผลเพื่อรายงานข้อมูลปัญหาอุปสรรคที่พบทั้งระหว่างดำเนินการและหลังการดำเนินการเสร็จแล้ว

๓.๓ รายงานผลสำเร็จ เพื่อรายงานผลการดำเนินการที่ได้ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์แล้ว

การประเมินผลโครงการ

กำหนดให้มีการควบคุมติดตามความก้าวหน้าของโครงการเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ค้นหาแนวทางแก้ไข/ปรับปรุงดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ เป็น ๓ ระยะ คือ

ระยะรอบ ๖ เดือน ประเมินและสรุปผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ ก.ย.๖๗ – มี.ค.๖๘

ระยะรอบ ๙ เดือน ประเมินและสรุปผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ ก.ย.๖๗ – มิ.ย.๖๘

ระยะสิ้นสุดแผนงาน/โครงการ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘) สรุปผลการดำเนินงานทั้งโครงการในรอบ ๑๑/๑๒ เดือน (นับผลงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) พร้อมกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในภาพรวม พร้อมทั้งประเมินผลการดำเนินงานภาพรวมของแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ผ่านกระบวนการและความสำเร็จของตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในแต่ละมิติ ปัจจัยเป้าประสงค์ที่กำหนด

รายละเอียด	ไตรมาสที่	ไตรมาสที่	ไตรมาสที่	ไตรมาสที่
	๑	๒	๓	๔
การประเมินผลรอบ ๖ เดือน	←————→			
การประเมินผลรอบ ๙ เดือน			←————→	
การประเมินผลรอบ ๑๑/๑๒ เดือน (ระยะสิ้นสุดแผนงาน/โครงการตามปีงบประมาณ)				←————→

แบบฟอร์มการรายงานผลกิจกรรม/โครงการ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	กิจกรรม/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ

