

## หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

### 5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

กรม ฯ ได้ดำเนินการขออนุมัติปรับโครงสร้าง เพื่อรองรับนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือด้านการกำหนดยุทธศาสตร์และโครงสร้างกำลังรบ ข้อ 3 เสริมสร้างขีดความสามารถด้านสงครามใต้น้ำและเตรียมการรองรับเรือดำน้ำเข้าประจำการของกองทัพเรือ โดยกำหนดเป้าหมาย ข้อ 3 ให้ “มีการพัฒนาฐานทัพเรือ คลังสรรพาวุธ ระบบสื่อสาร ระบบสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ศูนย์ฝึกเรือดำน้ำ และอื่น ๆ รวมทั้งการจัดทำแผนที่เรือดำน้ำและระบบข้อมูลข่าวกรองทางอุทกศาสตร์ รองรับบริการประจำการเรือดำน้ำ” ข้อ 4 เตรียมการรองรับการจัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562 และตามข้อ 4 ให้ “มีการเตรียมการด้านสถานที่ ระบบฐานข้อมูลและอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ การเตรียมการรองรับการมีเรือดำน้ำของกองทัพเรือ” โดยเสนอให้มีการ “จัดตั้งศูนย์ข่าวกรองภูมิสารสนเทศทางอุทกศาสตร์” ขึ้น

แนวทางการรับราชการของกำลังพลสายวิทยาการอุทกศาสตร์ ได้พิจารณาตามหลักการคือ การกำหนดให้ปฏิบัติงานตามสาขาอาชีพของพรรค – เหล่าอุทกศาสตร์เมื่อแรกบรรจุ เพื่อสร้างเสริมความรู้และประสบการณ์ในระดับผู้ปฏิบัติให้เพียงพอที่จะก้าวไปสู่ระดับผู้บริหารหรือนำหน่วยได้ทั้งในสายงานเดิม รวมทั้งการหมุนเวียนในสายงานอื่น เพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์และประสบการณ์ให้กว้างขวางขึ้นตามลำดับขั้นตอนของการเจริญเติบโตของตำแหน่งระดับและชั้นยศภายในขอบเขตที่กำหนด โดยจำนวนปีครองยศในแต่ละชั้นยศ พร้อมทั้งได้รับการอบรมและพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแนวทางการรับราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และให้มีความพร้อมที่จะเติบโตทางราชการในตำแหน่งและภารกิจที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น ซึ่งสรุปได้ดังนี้ 1) นายทหารที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรือ พรรค – เหล่าอุทกศาสตร์ (อศ.ก.) 2) นายทหารที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย (อศ.ป.) 3) นายทหารที่เลื่อนฐานะมาจากนายทหารประทวน หรือนายทหาร ข. สายวิทยาการอุทกศาสตร์ โดยมีการวางแผนการกำหนดตำแหน่งของหัวหน้างาน และผู้บริหารของกรม ฯ เพื่อเตรียมกำลังพลสำหรับตำแหน่งงานในระดับผู้บริหารระดับสูงที่สำคัญ (Succession Planning) เป็นการดำเนินการเพื่อให้สามารถสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งสำคัญขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้บังคับบัญชาใช้ประกอบการพิจารณาในการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ สำหรับตำแหน่งงานในระดับสูงที่สำคัญในอัตราชั้นยศ พล.ร.ต. และ พล.ร.ท. ของกองทัพเรือ และแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลกลุ่มที่มีขีดสมรรถนะสูง (Talent Management) เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูง (High Potential) ในการทำงานและสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (High Performance) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยผ่านกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ อันได้แก่ การระบุ (การสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพสูง) การพัฒนา (ฝึกอบรมและพัฒนา) การธำรงรักษา (การสร้างแรงจูงใจและการให้ผลตอบแทน) ตลอดจนการติดตามและประเมินผล เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูงในการทำงานและก่อให้เกิดความต่อเนื่องในการสั่งสมประสบการณ์ ทักษะ และคุณลักษณะในตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้นตามลำดับ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสืบทอดตำแหน่งงานในระดับสูงที่สำคัญ (Succession Planning) ที่มีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมนายทหารสัญญาบัตรช่วงชั้นยศไม่เกิน น.อ.พิเศษ ที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีประสบการณ์ที่เหมาะสม สำหรับการทดแทนตำแหน่งงานในระดับสูงที่สำคัญขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพและในเวลาที่เหมาะสม

### 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

กรม ฯ ได้กำหนดปัจจัยแวดล้อมในการทำงานไว้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินความผาสุกของบุคลากรในด้านต่าง ๆ และปรับปรุงคุณภาพของปัจจัยแวดล้อมด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามกรอบงบประมาณที่จะอำนวยให้ในแต่ละปี โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรของกรม ฯ มีความผาสุกและมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของกรมอุทกศาสตร์ กองทัพเรือ โดยในแต่

ละปีกรม ฯ กำหนดให้บุคลากรประเมินความสุขและประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองตามปัจจัยชีวิตต่าง ๆ ที่กำหนดผ่านทางระบบสารสนเทศ (Intranet) ของกองทัพเรือ โดยวัดระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ดีขึ้นตามลำดับความสำคัญและกรอบงบประมาณ โดยมีรายละเอียดการจัดให้มีปัจจัยแวดล้อมด้านต่าง ๆ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสุขภาพ ได้รับความอนุเคราะห์จากกรมแพทยทหารเรือในการตรวจสุขภาพและชิวอนามัยในที่ทำงาน ซึ่งมีการตรวจสมรรถภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนของโรงพิมพ์แผนที่ และผู้ทำงานในสำนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตรวจประเมินจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในการประเมินให้โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ กรมแพทยทหารเรือ เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ นอกจากความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงานแล้ว กรม ฯ ยังส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อให้กำลังพลมีความพร้อมและสุขภาพที่ดี โดยจัดให้มีห้องออกกำลังกาย และจัดการทดสอบสมรรถภาพร่างกายให้แก่กำลังพลของกรม ฯ เป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2. ด้านสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จัดให้มีอุปกรณ์ระวังป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และวิธีปฏิบัติในการระวังป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ดับเพลิงประจำหน่วย พร้อมการตรวจเช็คอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำทุกวงรอบ ตลอดจนให้มีการกำหนดมาตรการป้องกันความเสียหายของหน่วยและมีการซักซ้อมเพื่อรองรับสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีหน่วยขึ้นตรงกรม ฯ ที่รับผิดชอบในการตรวจสอบมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันความเสียหายของหน่วยเป็นประจำทุกปี

3. ด้านความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตราย หรืออุบัติเหตุต่าง ๆ ที่เกิดแก่ร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สิน เช่น อัคคีภัย ไฟฟ้า การจราจร เป็นต้น โดยสถานที่ทำงานมีการจัดการเกี่ยวกับชิวอนามัย ซึ่งมีผลต่อสุขภาพทางร่างกายและทางจิตใจ เช่น มีการจัดการน้ำสะอาด จัดให้มีเครื่องกรองน้ำสำหรับข้าราชการได้ใช้โดยรวม เป็นต้น

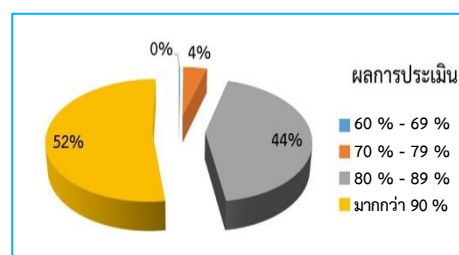
4. ด้านการบริการการขนส่ง มีการจัดรถบริการรับ - ส่งจากท่าเรือกองเรือลำน้ำ กองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ถึง กรมอุทกศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กำลังพล

กรม ฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการและการบริการต่าง ๆ ให้กับกำลังพล เพื่อการดูแลและช่วยเหลือด้านความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของกำลังพลในพื้นที่ต่าง ๆ ของกรม ฯ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) การสงเคราะห์ข้าราชการ ได้แก่ เงินสงเคราะห์มรณะ เงินสงเคราะห์ผู้ประสบอุบัติเหตุ เงินสงเคราะห์ผู้ป่วยไข้หรือประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น 2) การจัดเงินทุนการศึกษาบุตรข้าราชการกรมอุทกศาสตร์ 3) การจัดให้มีร้านสวัสดิการกรมอุทกศาสตร์ 4) พื้นที่ออกกำลังกาย เช่น สนามฟุตบอล สนามเปตอง สนามแบดมินตัน สระว่ายน้ำ และ 5) การช่วยเหลือและการประกันภัยต่าง ๆ เช่น พินทุการศึกษานูตร การประกันภัย และประกันชีวิตให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น ตามภาพที่ 5-1



ภาพที่ 5-1 การจัดสวัสดิการและการบริการต่าง ๆ ให้กับกำลังพล

ซึ่งจากผลการประเมินความผาสุกของบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของกำลังพล ด้าน 1) ความปลอดภัย 2) อาชิวอนามัย 3) สภาพแวดล้อม 4) อุปกรณ์ในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก และ 5) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าบุคลากรของกรม ฯ ผ่านเกณฑ์ค่าคาดหวังทุกข้อ ตามภาพที่ 5-2

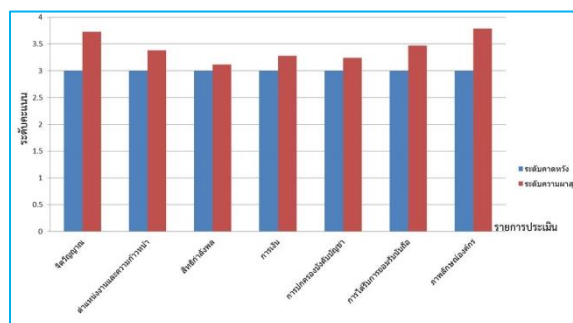


ภาพที่ 5-2 ผลการประเมินความผาสุกของบุคลากร

### 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

กรม ฯ มีวัฒนธรรมในการทำงาน โดยใช้หลัก “ใฝ่รู้ สู่งาน” มาปรับปรุงยกระดับการดำเนินงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ในระหว่างทางเป็นวงจรการเรียนรู้ไม่รู้จบ และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมร่วมกับการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกรม ฯ โดยใช้การสื่อสารแบบสองทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับรับรู้ปัญหาและรับทราบข้อมูลในทิศทางเดียวกัน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นศูนย์รวมให้คนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ตามแนวทางที่กองทัพเรือกำหนด กล่าวคือ ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน (Performance Planning) ที่ผู้บังคับบัญชาและกำลังพลมาทบทวนร่วมกันว่า ภารกิจความรับผิดชอบของงานแต่ละงานเป็นเช่นไร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนไหนบ้าง โดยได้เน้นการสื่อสารสองทางแบบมีส่วนร่วม (Two - way Communication) มีการทำการตกลงร่วมกันในเรื่องของเป้าหมายและดัชนีชี้วัดผลงาน และได้ติดตามและพัฒนาโดยที่ผู้บังคับบัญชาจะกระตุ้น จูงใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร รวมถึงได้มีการตรวจสอบและทบทวนผลการปฏิบัติงานของกำลังพลของตนเอง เป็นไปตามดัชนีชี้วัดและเป้าหมายหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา อาทิเช่น การอบรม การสอนงาน เป็นต้น ให้เกิดการพัฒนาตนเองในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Assessment) เป็นการประเมินผลงานบุคลากร โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติได้จริง (Actual Performance) เปรียบเทียบกับผลงานที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง (Expected Performance) ตามปัจจัยวัดผลงานทั้งทางด้านผลลัพธ์และด้านพฤติกรรมว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยได้แต่งตั้งผู้ประเมิน และนำผลการประเมินไปใช้ในการให้รางวัลในเรื่องของการปรับเงินเดือน ตลอดจนนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ตลอดจนหาผู้สืบทอดตำแหน่งได้ต่อไป โดยกรม ฯ นำผลประเมินไปใช้ในการพิจารณาบำเหน็จและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามแนวทางที่กองทัพเรือกำหนด

จากการประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นทางการ จำนวน 15 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต จิตวิญญาณ ความรู้และทักษะ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงานและความก้าวหน้า สิทธิกำลังพล การเงิน การสวัสดิการ การบริการ การปกครอง การยอมรับนับถือ และภาพลักษณ์ โดยจะมีการกำหนดปัจจัยส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยต่อความผูกพันต่อกรม ฯ ประกอบด้วย จิตวิญญาณ ตำแหน่งงานและความก้าวหน้า สิทธิกำลังพล การเงิน การปกครองบังคับบัญชา การได้รับความยอมรับนับถือ และภาพลักษณ์องค์กร พบว่าบุคลากรมีระดับความพึงพอใจมากกว่าระดับที่คาดหวังไว้ ตามภาพที่ 5-3



ภาพที่ 5-3 ผลการประเมินความพึงพอใจด้านความผูกพันของบุคลากร

### 5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

กรม ฯ มีระบบการเรียนรู้และพัฒนา กำลังพลของกรม ฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาอบรมและพัฒนา กำลังพลในทุกระดับชั้นให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในแต่ละระดับและในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นตามลำดับ เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีขีดความสามารถที่ต้องการสำหรับรองรับภารกิจของกรม ฯ ที่ได้รับมอบหมายได้ โดยจัดทำเป็นโครงการฝึก ศึกษา อบรม ประชุม และสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศของกรม ฯ ซึ่งการศึกษาภายในกองทัพเรือ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การศึกษาเพื่อการผลิตกำลังพล และการศึกษาเพื่อการพัฒนา กำลังพล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาเพื่อการผลิตกำลังพล ได้แก่ ผลิตนายทหารสัญญาบัตรในหลักสูตรของโรงเรียนนายเรือ เป็นการผลิตนายทหารสัญญาบัตรหลักของกรม ฯ

2. การศึกษาเพื่อการพัฒนากำลังพล มีวัตถุประสงค์เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทั้งที่กองทัพเรือผลิตเอง และที่รับเข้ามาจากสถานศึกษาอื่นนอกกองทัพเรือ ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม ฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง โดยจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1) หลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามชั้นยศหรือตามแนวทางการรับราชการตามที่กองทัพเรือกำหนด เป็นการให้การศึกษา อบรม และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเหมาะสมกับระดับชั้นยศหรือตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงตามลำดับ ได้แก่ หลักสูตรพรพรคนาวิน หลักสูตรทั่วไป หลักสูตรเพิ่มวิชา หลักสูตรนายทหารอาวุโส หลักสูตรเสนาธิการทหารเรือ หลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ ส่วนที่ 2) หลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ สำหรับนายทหารประทวน ได้แก่ หลักสูตรนักเรียนพันจ่า หลักสูตรพันจ่านักเรียน และส่วนที่ 3) หลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามชั้นยศ หรือตามแนวทางการรับราชการตามสาขาอาชีพ (สายวิทยาการอุทกศาสตร์) เป็นการให้การศึกษา อบรม และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเหมาะสมกับระดับชั้นยศหรือตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงตามลำดับ ได้แก่ หลักสูตรนายทหารอุทกศาสตร์ชั้นนายเรือ หลักสูตรการวางแผนที่เดินเรือเบื้องต้น หลักสูตรนายทหารแผนที่ชั้นนายร้อย หลักสูตรอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง (อบรมที่กรมอุตุนิยมวิทยา) หลักสูตรนายทหารข่าวอากาศ (อบรมที่กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ) หลักสูตรอุทกศาสตร์ชั้นมูลฐาน หลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะชั้นจ่าเอก หลักสูตรอาชีพเพื่อเลื่อนฐานะชั้นพันจ่าเอก หลักสูตรมาตรฐานนักสำรวจอุทกศาสตร์ชั้นนายทหารประทวน หลักสูตรการวางแผนที่เดินเรือเบื้องต้นสำหรับเจ้าหน้าที่สร้างแผนที่ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ข่าวอากาศ หลักสูตรเจ้าหน้าที่เทคนิคข่าวอากาศ หลักสูตรการซ่อมบำรุงสถานีตรวจอากาศ

กรม ฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากำลังพลและการจัดการความรู้ โดยมี รองเจ้ากรมอุทกศาสตร์ เป็นประธาน ฯ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนากำลังพลรองรับยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พร้อมทั้งพิจารณาโครงการศึกษา อบรม ประชุม และสัมมนาในประเทศและต่างประเทศ ทั้งในและต่างประเทศทุกประเภทและทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนากำลังพลรองรับยุทธศาสตร์ของกรม ฯ ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีแนวทางในการพิจารณาเพื่อหุ้มเทการจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตร กิจกรรม แผนงาน และโครงการที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังพลตามยุทธศาสตร์ของกรม ฯ (ระยะยาว 10 ปี) เป็นลำดับต้น ๆ ซึ่งจะทำให้การจัดทำโครงการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังพลมีความชัดเจน คุ่มค่า และตรงตามความต้องการของกรม ฯ เป็นสำคัญ โดยจะเป็นการเตรียมกำลังพลให้มีขีดความสามารถและขีดสมรรถนะในสาขาที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของกรม ฯ ที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ โดยคณะกรรมการพัฒนากำลังพลและการจัดการความรู้ กรม ฯ ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนากำลังพลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ กองทัพเรือ พ.ศ. 2558 – 2567 จำนวน 2 เป้าหมาย ประกอบด้วย 1) พัฒนากำลังพลให้มีขีดความสามารถพร้อมรบตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันภัย โดยเน้นการพัฒนากำลังพลรองรับการเจ้าหน้าที่และเรือฟรีเกตสมรรถนะสูงเป็นลำดับแรก และเน้นในส่วนของการขีดความสามารถการสนับสนุนข้อมูลการปฏิบัติการรบในสาขาสงครามใต้น้ำ การรบผิวน้ำ การป้องกันภัยในอากาศ และการป้องกันฝั่ง เป็นสำคัญ และ 2) พัฒนากำลังพลให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทั้งภาษาอังกฤษ โดยการอบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับการสร้างบทบาทหน้าในการเสริมสร้างความมั่นคงทางทะเลทั้งภายในภูมิภาคอาเซียนและภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา กรม ฯ ได้จัดการบุคลากรให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะเห็นได้จากคำเนิการขออนุมัติปรับโครงสร้าง เพื่อรองรับนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือด้านการกำหนดยุทธศาสตร์และโครงสร้างกำลังรบ [หมวด 7 ข้อ 7.3.3] มีการประเมินความสุขและประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองตามปัจจัยชีวิตต่าง ๆ ที่กำหนดผ่านทางระบบสารสนเทศ (Intranet) นำผลการประเมิน ฯ ที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ดีขึ้นตามลำดับ [หมวด 7 ข้อ 7.3.2]