



แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี

พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)

กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย



บันทึกข้อความ

สำนักงาน รอง ผบ.ทสส. (๒)	
เลขรับ.....	๒๒๖
วันที่.....	๖ ก.พ. ๖๒
๐๙๓๕	

ส่วนราชการ กพ.ทหาร (กนผ.สนผพ.๑ โทร.๐ ๒๕๓๕ ๖๐๑๕, โทร.ทหาร ๕๗๒๑๑๑๘)

ที่ กท ๐๓๐๒/๔๖๔ วันที่ ๒๙ ม.ค.๖๒

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน ผบ.ทสส.

เห็นสมควรอนุมัติ

-๐๓๐๒/๔๖๔

พล.อ.อ.

๐๓๓๐.

พล.อ.อ.

๐๓.๐๓.๖๒

รอง เสธ.ทหาร (๔)

๐๓ ม.ค.๖๒

ผบ.ทสส.

๑๑ ก.พ. ๖๒

พล.อ. ๐. ๐๓๓๐

เสธ.ทหาร

๕ ก.พ.๖๒

พล.อ.อ.

๐๓๓๐.

รอง ผบ.ทสส.

๖ ก.พ.๖๒



บันทึกข้อความ

สำนักงานรองเลขาธิการทหาร (๔)	
เลขรับ	๒๒๑
วันที่	๒๗ พ.ค. ๖๒
เวลา	๑๕ น. ๑๐๖

ส่วนราชการ กพ.ทหาร (กณ.สนผพ.ฯ โทร. ๐ ๒๕๓๕ ๖๐๑๕, โทร.ทหาร ๕๗๒๑๑๑๘)

ที่ กท ๐๓๐๒/ ๕๖๕

วันที่ ๒๗ ม.ค. ๖๒

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)
และแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน ผบ.ทสส.

อ้างอิง ๑. แผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019)

๒. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ทท. และ บก.ทท. พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๓. หนังสือ กพ.ทหาร ที่ กท ๐๓๐๒/๓๗๘๘ ลง ๑๐ ก.ค.๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)
และแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๑. กพ.ทหาร ขออนุมัติแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามอ้างอิง ๑ แผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019) กำหนดให้พัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมหลัก และค่านิยมคนไทย ด้านสรรหา บรรจุ แต่งตั้งกำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้านการพัฒนากำลังพล และคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ ด้านการประเมินศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล และด้านระบบสารสนเทศด้านกำลังพล

๒.๒ ตามอ้างอิง ๒ แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ทท. และ บก.ทท. พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพิทักษ์รักษา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงของรัฐ การเสริมสร้างความร่วมมือทางทหารกับต่างประเทศ และการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและการช่วยเหลือประชาชน

๒.๓ ผบ.ทสส. กรุณามอบนโยบายในการประชุม หน.ส่วนราชการ บก.ทท. ครั้งที่ ๑/๖๒ เมื่อ ๓ ต.ค.๖๑ ณ ห้องประชุม อาคาร ๑๕ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านกำลังพล สนับสนุนกำลังพลให้เรียนรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาและวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดมาตรการบังคับใช้เกณฑ์ภาษาอังกฤษ RSES อย่างเหมาะสมและจริงจัง ทบทวนปรับปรุงปลูกฝังความเป็นทหารและวัฒนธรรมองค์กรของนักเรียนทหาร

๒.๔ ตามอ้างอิง ๓ กพ.ทหาร ได้ทบทวนแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๐) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อขับเคลื่อนแผนงานตามแผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019) และตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ทท. และ บก.ทท. พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ สรุปได้ ดังนี้

๒.๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.

๒.๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๓. ข้อพิจารณา การจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล ฯ ตามข้อ ๑ เพื่อรองรับ เป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ โดยนโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และ ยังคงดำรงเป้าหมายตามที่ ผบ.ทสส. ได้กรุณานุมัติไว้

๔. ข้อเสนอ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ อนุมัติแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามข้อ ๑

๔.๒ แจ้งให้ส่วนราชการใน บก.ทท. ทราบ เพื่อพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ด้านกำลังพลของหน่วย

๔.๓ ให้ กพ.ทท.าร รับผิดชอบและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน ในภาพรวม

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณานุมัติตามข้อ ๔

พล.อ.ท.



(สรยุทธ์ มหัตกิริติ)

จก.กพ.ทท.าร

สารบัญ

	หน้า
๑. บทนำ	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ บก.ทท.	๒
๓. วิสัยทัศน์ กพ.ทท. และพันธกิจแผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๓
๔. นโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๔
๕. แผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019)	๕
๖. ความเชื่อมโยงระหว่าง แผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019) กับแผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒	๖
๗. ค่านิยมหลัก บก.ทท. และค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ	๗
๘. คติพจน์ กท.	๘
๙. แผนภาพประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒	๑๐
๑๐. แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.	๑๑
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	๑๔
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน	๒๔
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๒๗
๑๑. แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.	๓๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	๓๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน	๔๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔๙
๑๒. รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.	๕๔
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	๖๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน	๘๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๙๓

๑๓. ภาคผนวก

ผนวก ก การกำหนดความต้องการและการจัดหากำลังพล	๑๐๓
ผนวก ข การใช้และควบคุมกำลังพล	๑๐๗
ผนวก ค การอนุรักษ์กำลังพล	๑๐๙
ผนวก ง การพัฒนากำลังพล	๑๑๔



แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)
และแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๑. บทนำ

กพ.ทท. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อขับเคลื่อนแผนงานตามแผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019) และตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการ ๔ ปี ทท. และ บก.ทท. พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยนํานโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และยังคงดำรงเป้าหมายตามที่ ผบ.ทสส. ได้กรุณานุมัติไว้ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพล และคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล เป็นแผนงานที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลให้มีขีดสมรรถนะตามความต้องการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ คุณธรรม จริยธรรม การมีสมรรถภาพร่างกายที่เข้มแข็ง มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความผาสุกในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท. ให้กำลังพลมีความเป็นทหารอาชีพ จงรักภักดี ก้าวหน้า ทำงานเป็นทีม การยึดมั่นและปฏิบัติตามค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ การขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกมิติ ตั้งแต่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนากำลังพลด้านร่างกาย จิตใจ องค์กรความรู้ ตลอดจนการปรับปรุงสวัสดิการ ค่าตอบแทนของกำลังพลให้ดีขึ้น เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ คือ บก.ทท. มีกำลังพลที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่บรรจุและสูงขึ้นอย่างน้อย ๑ ระดับ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ บก.ทท.

วิสัยทัศน์ บก.ทท.

“เป็นองค์กรนำที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวก ด้านการป้องกันประเทศ และการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อความมั่นคง เป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาล ประชาชน และเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ”

พันธกิจ บก.ทท.

๑. ปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. อำนวยความสะดวกการปฏิบัติการร่วมของทุกเหล่าทัพ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการป้องกันประเทศ จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
๓. สนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ การพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน
๔. ค้ำครอง และพิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ
๕. เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มประเทศอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ
๖. สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ โดยยึดหลักมนุษยธรรม และสันติวิธี
๗. ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพภายใต้กรอบของสหประชาชาติ เพื่อธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีในประชาคมโลก

แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)

๓. วิสัยทัศน์ กพ.ทหาร และพันธกิจแผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

วิสัยทัศน์ กพ.ทหาร

“กพ.ทหาร เป็นเลิศในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการอำนวยความสะดวก ด้านการป้องกันประเทศ การปฏิบัติการทางทหาร เป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาลและประชาชน”

พันธกิจแผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๑. กำหนดความต้องการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีขีดความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง
๒. กำหนดนโยบายและหลักการในการใช้และควบคุมกำลังพล ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามความต้องการของงานและหน้าที่ที่กำหนดไว้ ด้วยมาตรการบรรจุ การย้าย และการควบคุมกำลังพลที่เหมาะสม
๓. พัฒนากำลังพลให้มีขีดความสามารถ ตรงกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ งานตามภารกิจ และพร้อมปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมืออาชีพ
๔. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน
๕. สร้างความก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษากำลังพลที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ รวมถึงเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเป็นมาตรการจูงใจกำลังพลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และจริงใจ
๖. พัฒนาระบบปลดปล่อยกำลังพล ให้มีความยืดหยุ่นตามลักษณะงาน และตามความเชี่ยวชาญ

๔. นโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

นโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ด้านการบริหารจัดการกองทัพ กำหนดให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรของกองทัพไทย ให้มีความทันสมัย พัฒนาขีดความสามารถกำลังพล ให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีนโยบายเฉพาะด้านกำลังพล ดังนี้

๑. ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นทหารอาชีพให้กับกำลังพล โดยทุกนาย จะต้องไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล และสิ่งผิดกฎหมายทุกชนิดอย่างเด็ดขาด

๒. รักษาภาพลักษณ์ของกองทัพ ให้เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน อาทิ การแสดงออกต่อสาธารณชน การขับขียานพาหนะ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

๓. การปรับย้ายกำลังพล ให้ยึดหลักคุณธรรม ความรู้ และความสามารถ และสนับสนุนระบบ การหมุนเวียนกำลังพลให้สามารถปฏิบัติกรร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. ปรับลดทหารประจำการตามเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และทดแทนด้วยการบรรจุข้าราชการ พลเรือนกลาโหม หรือนำกำลังพลสำรองมาปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว รวมทั้ง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาชดเชยจำนวนกำลังพลที่ลดลง

๕. สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์ทางทหารและประวัติศาสตร์ชาติไทย อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมไทย โดยการทัศนศึกษาสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ รวมทั้งกำหนดให้บรรจุ ในหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทางทหาร

๖. ส่งเสริมให้กำลังพลออกกำลังกายและเล่นกีฬา โดยให้มีการทดสอบร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง ตลอดจนการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างจริงจัง

๗. ปรับปรุงบ้านพักสวัสดิการของกำลังพลให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด ปลอดภัยและสุขอนามัย

๘. ปรับปรุงกฎหมายทหาร คำสั่ง ระเบียบต่าง ๆ ที่ล้าสมัย รวมทั้งศึกษากฎหมายที่ประกาศใช้ใหม่ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อกรปฏิบัติการกิจของกองทัพไทย

๙. พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถาบันทางทหารให้มีมาตรฐาน สามารถนำผลงานทางการศึกษา วิจัยเชิงยุทธศาสตร์มาพัฒนาการบริหารจัดการกองทัพได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑๐. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัย ในการบริหารจัดการกองทัพ อาทิ การพัฒนาขีดความสามารถ กำลังพลให้รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่

๑๑. ดำเนินการด้านงบประมาณให้รวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่า โดยเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไป ตามแผนการปฏิบัติงาน แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และเป้าหมายของรัฐบาล

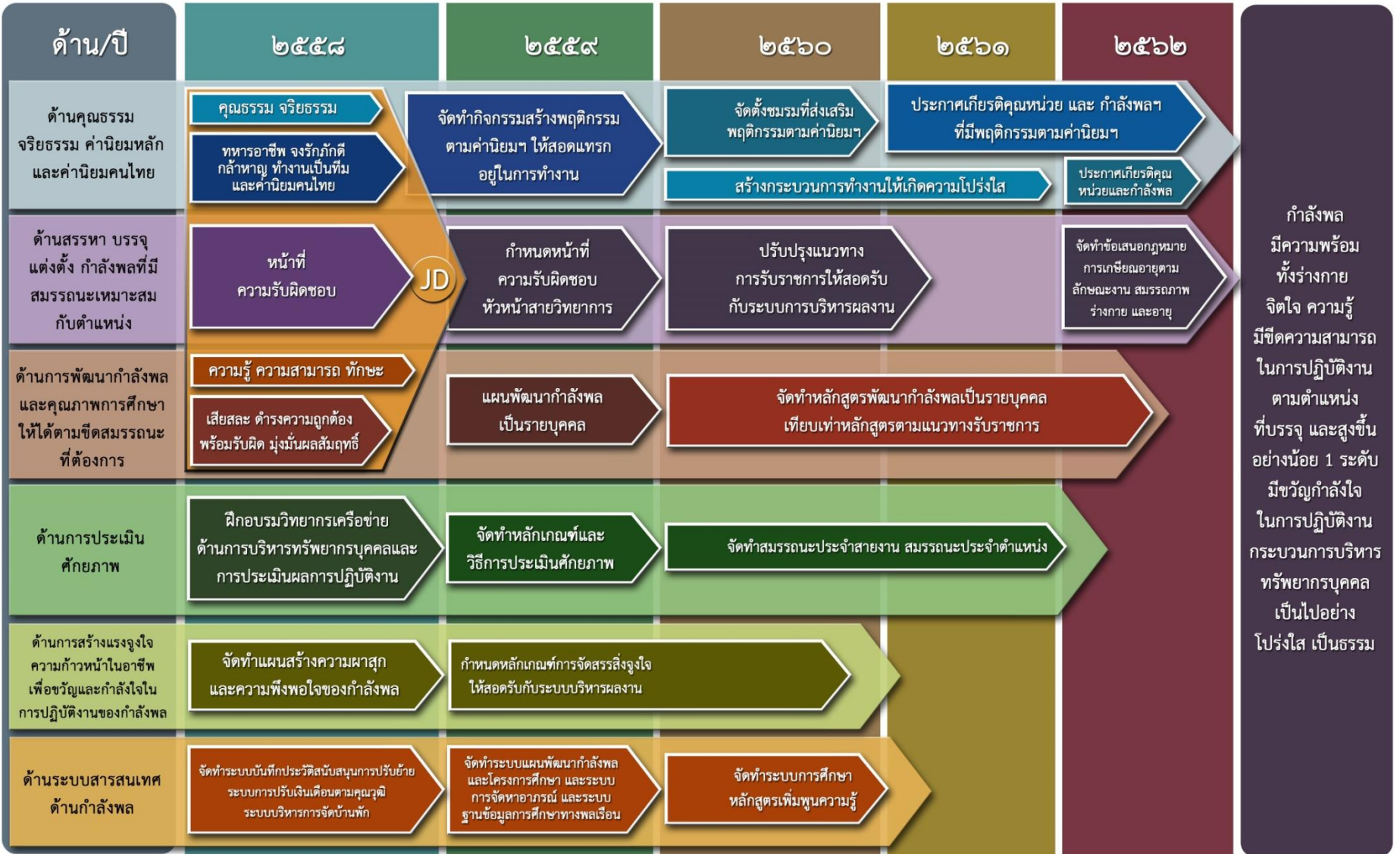
๑๒. พัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ และเสริมสร้าง วินัยทางงบประมาณและการเงิน

๑๓. ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อป้องกันและป้องกันมิให้เกิดการกระทำที่ส่อไป ในทางทุจริตรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

๑๔. ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและบูรณาการแผนงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานให้ เกิดความประสานสอดคล้อง และมีประสิทธิภาพ

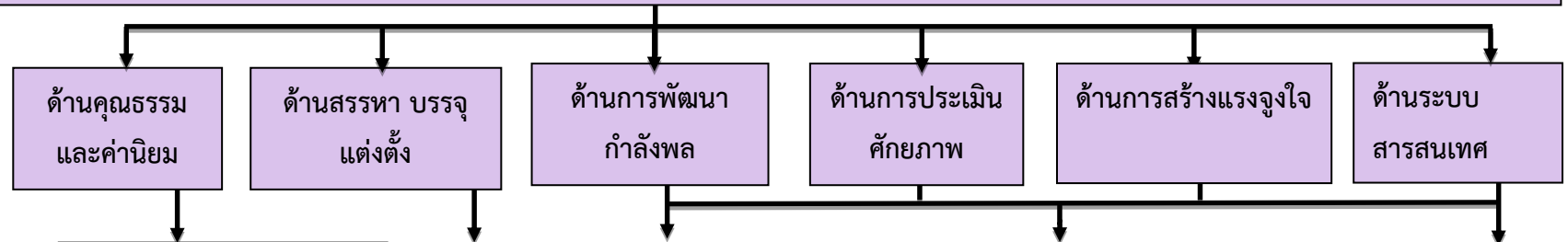
๕. แผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019)

วิสัยทัศน์ : กพ.ททท. เป็นเลิศในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการอำนวยความสะดวก
ด้านการป้องกันประเทศ การปฏิบัติการทางทหาร เป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาลและประชาชน



๖. ความเชื่อมโยงระหว่าง แผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019)
กับแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

แผนการดำเนินงาน ๕ ปี ของ ทท. พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Roadmap 2015 - 2019)



ประเด็นยุทธศาสตร์
แผนปฏิบัติการ
ด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี
พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๑. การปลูกฝังกำลังพลให้
ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
และค่านิยมหลัก บก.ทท.

๒. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพล
ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. การพัฒนากำลังพลและ
คุณภาพการศึกษาให้ได้ตาม
ขีดสมรรถนะที่ต้องการและ
มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

๔. การสร้างแรงจูงใจและ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ
สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการ
ด้านกำลังพล บก.ทท.
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๒

- ปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท.
- สร้างพฤติกรรมตามค่านิยม
- ฝึกอบรมระเบียบวินัย
- ป้องกันการยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด
สิ่งผิดกฎหมายและผู้มีอิทธิพล
- ต่อต้านทุจริต
- พัฒนาคุณธรรมและความ
โปร่งใส

- การวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพล
- การจัดทำสายวิทยาการสายงาน
- การตรวจสอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- การจัดทำแนวทางรับราชการ
- ทบทวนหลักเกณฑ์การปรับย้าย
- PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร
- การพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง
- การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล
(ระบบการบรรจุกำลังพล, ระบบการ
พัฒนากำลังพล, ระบบปรับย้ายกำลังพล)
- การประเมินผลการใช้ระบบสารสนเทศ
ด้านกำลังพล

- พัฒนาผู้บริหารและกำลังพล
- การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา
- การจัดการความรู้
- การพัฒนาภาษาอังกฤษ และภาษา
ชาติในประชาคมอาเซียน
- หลักสูตรพัฒนาบุคลากร
ตามแนวทางการรับราชการ
- จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ
- แผนพัฒนากำลังพลรายบุคคล

- ปรับปรุงค่าตอบแทน
- แผนการสร้างขวัญกำลังใจของ
บุคลากร
- การพัฒนาคุณภาพการบริหาร
(9 cells)

๗. ค่านิยมหลัก บก.ทท. และค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

ค่านิยมหลัก บก.ทท.

ทหารอาชีพ ความมุ่งมั่นในการทำดีที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน ประกอบด้วย มีวินัย มุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดสร้างนวัตกรรม มีความเป็นผู้นำ ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา

จงรักภักดี น้อมนำพระบรมราโชวาทและปฏิบัติตามคำสัตย์ปฏิญาณเป็นที่ไว้วางใจในงานที่รับมอบปฏิบัติ ต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม สร้างคุณค่าในงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

กล้าหาญ ไม่เกรงกลัวต่ออันตรายที่จะเกิด ยืนหยัดในสิ่งที่ถูก เปิดเผยในสิ่งที่ผิด ยอมรับคำวิจารณ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

ทำงานเป็นทีม เคารพ รับฟัง และร่วมแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกัน สื่อสารอย่างเปิดเผย บูรณาการความคิดเป็นหนึ่งเดียว

๑๒ ค่านิยมหลักของคนไทย

ค่านิยม ไว้เป็นฐาน ให้คนไทย ยึดถือไว้ ๑๒ ประการ
สอนลูกหลาน สร้างตน ผลสร้างไทย

หนึ่งรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

สองซื่อสัตย์ เสียสละ อดทนได้

สามกตัญญู พ่อแม่ สุดหัวใจ

สี่มุ่งไฟ เล่าเรียน เพียรวิชา

ห้ารักษา วัฒนธรรม ประจำชาติ

หกไม่ขาด ศีลธรรม ศาสนา

เจ็ดเรียนรู้ อธิปไตย ของประชา

แปดรักษา วินัย กฎหมายไทย

เก้าปฏิบัติ ตามพระ ราชาดำรัส

สิบไม่ขาด พอเพียง เลี้ยงชีพได้

สิบเอ็ดต้อง เข้มแข็ง ทั้งกายใจ

สิบสองไซร้ คิดอะไร ให้ส่วนรวม

๘. คติพจน์ กท.



คติพจน์ กระทรวงกลาโหม

BEST

Bravery (ความกล้าหาญ)

Endeavour (ความอุตสาหะ)

Synergy (ความเป็นปึกแผ่น)

Transparency (ความโปร่งใส)

ซึ่งสามารถกำหนดความหมายโดยรวมในภาษาไทยว่า
“กล้าหาญ มุ่งมั่น ร่วมกันก้าวไกล โปร่งใสไร้คอรัปชั่น”

๙. แผนภาพประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

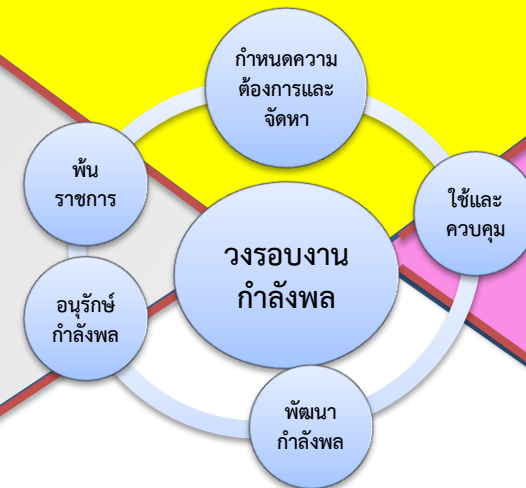
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพล ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

๑. วิเคราะห์โครงสร้างและจัดทำแผนการผลิตกำลังพล
๒. ทำแผนปฏิบัติการกำลังพล
๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ตรวจสอบความถูกต้องฐานข้อมูลกำลังพล
๕. ทำเส้นทางความก้าวหน้า และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๖. ทำแนวทางปรับย้าย เพื่อความโปร่งใส
๗. ทำสายวิทยาการ และสายงาน
๘. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. ทบทวน กฎ ระเบียบ ขั้นตอน การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. PMQA หมวด ๕
๑๑. พัฒนาระบบกำลังสำรอง
๑๒. จัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม
๑๓. สรุปกิจการกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงในรอบปี
๑๔. การพัฒนาระบบราชการ
๑๕. การเดินทางไปแลกเปลี่ยน การบริหารทรัพยากรบุคคลต่างประเทศ

การสร้างแรงจูงใจและ
ขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของกำลังพล
ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
อย่างต่อเนื่อง

การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นใน
คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก

๑. ฝึกอบรมเสริมสร้างความเข้าใจทิศทางกองทัพ และปลูกฝังค่านิยม
๒. การสร้างมาตรการ และความตระหนักของหน่วย
๓. การป้องกันและปราบปรามทุจริต
๔. อบรมให้ความรู้ก่อนเกษียณ
๕. โครงการป้องกันเอดส์



๑. การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทน
๒. โครงการจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการ และทหารกองประจำการ
๓. กพ.ทหาร สัมพันธ์
๔. กรม สธ. สัมพันธ์
๕. การสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร และแผนสร้างความผูกพัน
๖. การควบคุมบังคับบัญชา นขต.ทท.

การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษาให้ได้ตาม
ขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

๑. พัฒนาผู้บริหารและกำลังพลให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด
๒. ทำแผนโครงการศึกษา และฝึกอบรม ของ บก.ทท.
๓. การประกันคุณภาพการศึกษา
๔. การจัดการความรู้ ของ บก.ทท. (KM)
๕. ประชุมคณะอนุกรรมการร่วมด้านการศึกษา และฝึกอบรม ไทย - อช.
๖. การฝึกกำลังพลร่วม ทท.
๗. การอบรมนายทหารประทวน และลูกจ้าง
๘. การอบรมกำลังพลใหม่
๙. แลกเปลี่ยนการเยือนฝ่ายอำนวยการ ประชาคมอาเซียน

๑๐. แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๑. กำลังพลมีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลัก บก.ทท.	๑. ร้อยละของกำลังพลที่มีความรู้ความเข้าใจในค่านิยมหลัก บก.ทท.	๖๕	๗๐	๗๕	๙๐	๑. เสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพ และการปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท. ด้วยการจัดอบรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ๒. จัดกิจกรรมการสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมให้สอดแทรกอยู่ในการทำหน้าที่ประจำวัน และสอดแทรกอยู่ในหลักสูตรการศึกษาระบบต่าง ๆ ๓. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดฟังพระธรรมเทศนาประจำเดือน ๔. การฝึกอบรมระเบียบวินัยให้กับกำลังพล ๕. ทบทวนปรับปรุงปลูกฝังความเป็นทหาร และวัฒนธรรมองค์กรของนักเรียนทหาร	กปค.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท. กปค.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท. กปค.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท. กปค.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่มีพฤติกรรมตามค่านิยม บก.ทท.	๖๕	๗๐	๗๕	๙๐		
	๓. ร้อยละของกำลังพลที่กระทำความผิดวินัยทหารลดลง	๕	๕	๕	๕		
	๔. ร้อยละของกำลังพล บก.ทท. และครอบครัว ที่ได้รับรายงานการกระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติด	๐.๒๕	๐.๒๐	๐.๑๐	๐.๐๐		
๒. การดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. <u>ระดับ ๑</u> รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> จัดประชุมทบทวนการจัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๓</u> มีแผนฯ ที่ได้รับการอนุมัติจาก ผบ.ทสส.	๕	๕	๕	๕	๑. จัดทำมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต บก.ทท. ๒. การรณรงค์ต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่น ๓. การรณรงค์ต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่นตามค่านิยมดีเด่น (Role Model) ๔. มีการบรรยายพิเศษเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับกำลังพล ๕. จัดประชุมชี้แจง ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอรัปชั่น ๖. การรณรงค์ต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่น ๗. จัดทำคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	กพ.ทหาร (กปค.๑)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	<u>ระดับ ๔</u> จัดประชุมติดตามการดำเนินการตามแผนและรายงานสรุปผลการดำเนินการ <u>ระดับ ๕</u> รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ นำเรียน ผบ.ทสส. ๒. จำนวนกำลังพลที่กระทำคามผิดฐานทุจริตคอร์รัปชั่น (มีมติจาก ปปช. และ ปปท.) ๓. ร้อยละการดำเนินการได้ตามแผนป้องกันและปราบปรามทุจริตของ บก.ทท. ๔. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน <u>ระดับ ๑</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๐ - ๑๙.๙๙ <u>ระดับ ๒</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๒๐ - ๓๙.๙๙ <u>ระดับ ๓</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๔๐ - ๕๙.๙๙ <u>ระดับ ๔</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙.๙๙ <u>ระดับ ๕</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐	๖	๔	๒	๐		กปค.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท. กปค.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท. กพบท.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ หลักฐานเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับความ โปร่งใสและวัฒนธรรม คุณธรรมของ ส่วนราชการใน บก.ทท. <u>ระดับ ๑</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๐ - ๕๙.๙๙ <u>ระดับ ๒</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ <u>ระดับ ๓</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ <u>ระดับ ๔</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙ <u>ระดับ ๕</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๕	๕	๕	๕		กพ.ทหาร (กกล.๗)

แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทพ. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๑. จัดหาและบรรจุกำลังพลที่มีคุณภาพได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ	๑. ร้อยละของข้อมูลจากการสำรวจงานการวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตราากำลังพลของ กรม สรร.บก.ทพ. มีความครบถ้วนสมบูรณ์	-	-	-	๘๐	๑. พัฒนาหลักเกณฑ์การนำกำลังพลประเภทอื่นที่นอกเหนือจากข้าราชการทหารมาใช้	กนผ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทพ.
	๒. มีแผนการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ	-	-	มีแผน	ทบทาง/ ปรับปรุง	๒. ตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจงานเพื่อใช้จัดทำแผนการผลิต และจัดทำแผนการบรรจุกำลังพลให้มีจำนวนและความสามารถเหมาะสมกับปริมาณงานและการแก้ปัญหากำลังพลระยะยาว	กพ.ทหาร (กนผ.๑)
	๓. ร้อยละของกำลังพลที่จัดหาได้ตามแผนบรรจุกำลังพลประจำปี	-	-	๘๕	๙๐	๓. มีแผนการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ เช่น นนส. แผนที่เป็น นนร., นชท. ภาคปกติ, นตท. และ นชท. จากโรงเรียนชาวไทยภูเขา เป็นต้น	กพ.ทหาร (กจก.๑)
	๔. ร้อยละของการเสนอความต้องการกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการผ่านระบบสารสนเทศการบรรจุกำลังพล	-	-	-	๑๐๐	๔. การจัดทำความต้องการจัดหากำลังพลประจำปี ๕. จัดหากำลังพลตามแผนบรรจุกำลังพลประจำปี และแผนบรรจุกำลังพลเพิ่มเติมและทดแทนการสูญเสีย ๖. จัดทำระบบสารสนเทศการบรรจุกำลังพลรองรับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทพ.	กนผ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทพ.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๒. มีสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ที่ชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการกำลังพล	๑. มีการทดลองใช้สายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ที่มีความพร้อม	-	มี	สามารถทดลองใช้สายวิทยาการ สายงานที่มีความพร้อม	สามารถทดลองใช้สายวิทยาการ สายงานที่มีความพร้อม	๑. จัดทำสายวิทยาการ สายงานให้ครอบคลุมลักษณะงานที่ปฏิบัติใน บก.ทท. ให้สามารถนำไปสู่การบริหารจัดการและการพัฒนากำลังพลในทิศทางที่ชัดเจน	กพพ.๑, กณผ.๑, กจก.๑, กพบท.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. จำนวนสายวิทยาการที่มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้าสายวิทยาการ (สตน.ทหาร, สธน.ทหาร, ศสบ.ทหาร, กพ.ทหาร, กง.ทหาร, ผท.ทหาร, และ สนพ.ยบ.ทหาร)	-	-	-	๗	๒. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.	กพพ.๑, กณผ.๑, กจก.๑, กพบท.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๓. จำนวนสายวิทยาการของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน	-	-	-	๒๓	๓. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. เพื่อให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ไปใช้ในการบริหารกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. ทบทวนหลักเกณฑ์การปรับย้ายให้สอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	กจก.๑, กพบท.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.
๓. มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สมบูรณ์ ถูกต้องสามารถนำไปใช้บริหารจัดการกำลังพลได้	๑. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่มีการตรวจสอบการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จสมบูรณ์	๒๔ ส่วนราชการ (ตำแหน่ง ผอ.สำนัก ถึง ผช.ผอ.กอง หรือเทียบเท่า)	๒๔ ส่วนราชการ (ระดับ สัญญบัตร ชั้นยศ พท. - ร.ต.)	๒๔ ส่วนราชการ (ทุกชั้นยศ)	๒๕	๑. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท. ๒. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. เพื่อให้ครบถ้วนสมบูรณ์ไปใช้ในการบริหารกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กจก.๑, กพบท.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	ระดับ ๔ กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติร้อยละ ๓๐ ระดับ ๕ กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติร้อยละ ๔๐ ๕. ร้อยละของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	-	-	-	๔๐		กพ.ทหาร (กกก.๑)
๕. พัฒนาและขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เพื่อนำมาใช้บริหารจัดการกำลังพล	๑. จำนวนผู้ดูแลระบบระดับส่วนราชการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท. (Admin PMIS) ๒. จำนวนส่วนราชการที่มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการได้ถูกต้อง ครบถ้วน (Owner & Support) ๓. ร้อยละของกำลังพลที่ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของหน่วยได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด (Owner & Support)	-	-	๒๔	๖๐	๑. สร้างผู้เชี่ยวชาญที่เป็นมืออาชีพในการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทหาร ๒. จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพล ให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น ๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์และการปฏิบัติต่าง ๆ ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕. พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะที่กำหนด	กพบท.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท. กพบท.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท. กพบท.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	๔. ร้อยละของกำลังพลที่มีการประเมินผล การปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท.	๙๕	๙๖	๑๐๐	๑๐๐	๖. พัฒนาระบบการประเมินฯ ให้สามารถใช้งานได้ง่าย และสะดวกแก่ผู้ใช้งาน ตลอดจนเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ เช่น ระบบการศึกษา เป็นต้น	กพบ.ท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๕. ร้อยละเฉลี่ยของผลการปฏิบัติ ราชการกำลังพล	๘๕	๘๕	๙๐	๙๐	๗. ประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลเข้าทำ แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้ ระบบการประเมินฯ เพื่อพัฒนาต่อไป	กพบ.ท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๖. ร้อยละของกำลังพลที่มีผลการ ประเมินระดับดีเด่น	-	-	-	๙๐	๘. รวบรวมและตรวจสอบหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.	กพบ.ท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๗. ร้อยละของกำลังพลที่มีสมรรถนะ เพิ่มขึ้น	-	-	-	๐.๕	๙. จัดประชุมทบทวนหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.	กพบ.ท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๘. ร้อยละความพึงพอใจของการนำผล การประเมินการปฏิบัติราชการมาใช้ในการ บริหารสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและ ไม่ใช่ตัวเงิน	-	-	-	๘๔		กพบ.ท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๙. มีการทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคคลดีเด่นของ บก.ทท.	-	-	-	มีการ ทบทวน		กปค.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๖. การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้ได้ตามขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนากำลังพล <u>ระดับ ๑</u> รวบรวมความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลเป็นรายบุคคล <u>ระดับ ๒</u> ประชุมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนากำลังพล ครั้งที่ ๑ <u>ระดับ ๓</u> ประชุมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนากำลังพล ครั้งที่ ๒ <u>ระดับ ๔</u> มีแผนพัฒนากำลังพล <u>ระดับ ๕</u> รายงานสรุปผลการประชุมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนากำลังพล	-	-	-	๕	๑. จัดทำแผนพัฒนากำลังพลเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้ได้ตามขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ ๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรและวิธีการพัฒนากำลังพลตามสมรรถนะที่ต้องการของ บก.ทท.	กพ.ทหาร (กพบท.๑ และ กพท.๑)
๗. บก.ทท. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑. มีแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	มี แผนพัฒนา องค์การ	มี แผนพัฒนา องค์การ	มี แผนพัฒนา องค์การ	มี แผนพัฒนา องค์การ	๑. ประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรเพื่อทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาองค์การ ของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	กพ.ทหาร (กพบท.๑)
	๒. ร้อยละของกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาองค์การ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๒. ประชุมชี้แจง/ติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ บก.ทท. ของหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ให้กับส่วนราชการใน บก.ทท.	กพบท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๓. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง	มีการ ทบทวน อย่างน้อย ๒ กระบวนการ	มีการ ทบทวน อย่างน้อย ๒ กระบวนการ	มีการ ทบทวน อย่างน้อย ๒ กระบวนการ	มีการ ทบทวน อย่างน้อย ๒ กระบวนการ	๓. การทบทวน กฎ ระเบียบ ขั้นตอน และกระบวนการทรัพยากรบุคคล และคู่มือการปฏิบัติงานด้านกำลังพล	กพ.ทหาร (กพบท.๑)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	๔. มีการจัดทำสรุปกิจการกำลังพล ทท. ประจำปี ๕. ร้อยละของจำนวนข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการสนองตอบ ๖. มีการพัฒนาช่องทางการรับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารกำลังพล)	-	-	-	มี	๔. ทบทวนหรือสร้างช่องทางรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ ๕. กำหนดรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน ในการตอบสนองข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านกำลังพลจากช่องทางต่าง ๆ	กพ.ทหาร (กนผ.๑) กพ.ทหาร (กปค.๑) กพ.ทหาร (กปค.๑)
๘. การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้เป็นไปตาม Roadmap ของ กท. (สม.)	๑. ร้อยละของการดำเนินการตาม Roadmap การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมของ กท. (สม.) ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ - ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สม. เป็นหน่วยงานนำร่องในการดำเนินการ - ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ บก.ทท. เป็นหน่วยดำเนินการ	๘๐	๘๕	๑๐๐	๑๐๐	๑. ปฏิบัติตาม Roadmap การขับเคลื่อนร่างแผนปฏิบัติการบริหารจัดการ และปรับปรุงโครงสร้าง กท. พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ (ในส่วนของ บก.ทท.) ๒. ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ๓. จัดทำข้อเสนอร่าง พ.ร.ฎ. ข้าราชการพลเรือนกลาโหมและกฎหมายในลำดับถัดรอง	กพ.ทหาร (กนผ.๑)
๙. การพัฒนาระบบกำลังสำรองที่จะนำไปสู่ความพร้อมของกำลังสำรองให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกำลังประจำการได้จริง	๑. มี (ร่าง) แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ๒. ร้อยละของความสมบูรณ์ของฐานข้อมูลกำลังสำรอง ทท.	มีกฎหมายลำดับรอง	มีข้อมูลและแนวทาง	มีข้อมูลและแนวทาง	มี (ร่าง)	๑. ติดตามความคืบหน้าและปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ จาก สม. ๒. ปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของ รมว.กท. ในการให้ความสำคัญกับการดำเนินการปรับลดกำลังพลกองประจำการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายซึ่งกำหนดพร้อมทดแทนด้วยข้าราชการพลเรือนกลาโหมและกำลังพลสำรอง	กพ.ทหาร (กนผ.๑) กพ.ทหาร (กนผ.๑)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
						๓. จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพล สำรองของส่วนราชการใน บก.ทท. ๔. การสัมมนา จัดทำหลักเกณฑ์การบริหาร จัดการกำลังพลสำรองของส่วนราชการใน บก.ทท. ๕. รวบรวมข้อมูลจากเหล่าทัพที่มีกำลังพลสำรอง	
๑๐. การฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศ ด้านกำลังพลของ บก.ทท.	๑. ร้อยละของกำลังพลที่ผ่านการทดสอบ ความรู้ ความเข้าใจในการใช้ระบบ สารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ซึ่งมี คะแนน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	-	-	-	๘๕	๑. จัดฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้าน กำลังพล บก.ทท. เพื่อให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการใช้งานระบบ สารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. และมี แนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้องและข้อเสนอแนะ ในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	กสข.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
๑๑. การขยายขีดความสามารถของระบบ บริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล บก.ทท.	๑. ระดับความสำเร็จของการขยาย ขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการ ข้อมูลด้านกำลังพล <u>ระดับ ๑</u> ส่วนราชการใน บก.ทท. ทบทวน และจัดทำรูปแบบระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (Enterprise Architecture : EA) ในส่วนของกระบวนการทำงานที่เป็น ภารกิจหลัก (Core Function) ทั้งหมดที่ ต้องการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (To be) ส่งให้ สส.ทหาร (ภายใน ก.ย.๖๑) ส่งผู้แทน เข้าร่วมประชุม (ประกอบด้วย ส่วนอำนวยการ และ จนท. ด้านเทคนิคของ หน่วย) และนำเสนอ EA ของหน่วย	-	-	๕	๕	๑. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ ในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. ติดตามการดำเนินการ ประสานงานและ กำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน	กนผ.๑, กสข.๑, สส.ทหาร (ศทส.๑) และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	ต่อคณะทำงานพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database Development Team : DDT) (สส.ทหาร ร่วมกับ กรม สรร.ฯ และ เลขาธิการคณะทำงาน PMQA บก.ทท.) เพื่อให้คณะทำงาน DDT พิจารณาคัดเลือกระบบงานที่จะพัฒนาในปี พ.ศ.๒๕๖๒ จากการนำเสนอ EA (To be) ของหน่วย (ภายใน ต.ค.๖๑) <u>ระดับ ๒</u> ปรับแก้ไข EA และกระบวนการทำงาน (BPMN : Business Process Model Notation) ของหน่วยตามที่ คณะทำงาน DDT (สส.ทหาร จัดตั้งศูนย์ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและ ร่วมกันปรับแก้ไขรายละเอียดของหน่วย) ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการ ดำเนินงาน (Action Plan) ส่งให้ สส.ทหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด - คณะทำงาน DDT ร่วมกันคัดเลือก ระบบงานของทุกส่วนราชการ บก.ทท. รวมทั้งประสานส่วนราชการภายใน บก.ทท. ให้ทำรายละเอียดรูปแบบระบบงาน และ เอกสารความพร้อมในการดำเนินการ โครงการ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่ คณะทำงาน DDT ได้คัดเลือกไว้ (ภายใน พ.ย.๖๑ จำนวน ๓๐ ระบบงาน) - กรม สรร.ฯ จัดทำหน่วยละ ๓ ระบบ - นขต.บก.ทท. จัดทำหน่วยละ ๒ ระบบ						

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	<u>ระดับ ๓</u> จัดผู้แทนและจัดเตรียมเอกสารเพื่อร่วมวิเคราะห์และออกแบบระบบงานตามที่คณะทำงาน DDT ได้กำหนดไว้ (ภายใน เม.ย.๖๒) <u>ระดับ ๔</u> เข้าร่วมพัฒนา ทดสอบ ใช้งาน และปรับแก้ไข ระบบงานให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยตามที่ สส.ทหารกำหนด - เข้าร่วมประเมินผลการใช้งาน ระบบงานร่วมกับคณะทำงาน DDT ตามที่ สส.ทหารกำหนด อย่างน้อย หน่วยละ ๑ ระบบงาน <u>ระดับ ๕</u> ส่วนราชการใน บก.ทท. นำเสนอระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาเสร็จแล้ว ให้กับคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ บก.ทท. (ประกอบด้วย เสธ.ทหาร/CIO บก.ทท. และ CIO หน่วย) เพื่อพิจารณาเห็นชอบ ๒. จำนวนระบบสารสนเทศด้านกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงาน (ระบบการบรรจุกำลังพล, ระบบการพัฒนากำลังพล และระบบการปรับย้ายกำลังพล)	-	-	-	๓		กพ.ทหาร (กสข.๑ และ กนผ.๑)

แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๑. พัฒนาผู้บริหารและกำลังพลให้มีขีดความสามารถเพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาในอนาคต	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๑. จัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและการพัฒนาสมรรถนะหลักของ บก.ทท.	กพ.ทหาร (กพพ.๗)
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่ส่งเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม สำเร็จหลักสูตรตามหลักสูตรที่กำหนด	-	-	-	๘๐	๒. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารของ บก.ทท. และรองรับกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ บก.ทท. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของ บก.ทท.	กพ.ทหาร (กพพ.๗)
	๓. ร้อยละของการเสนอความต้องการเข้ารับการศึกษากำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศการพัฒนากำลังพล บก.ทท.	-	-	-	๘๐	๓. จัดทำระบบสารสนเทศพัฒนากำลังพลรองรับสายวิทยาการ	กพพ.๗ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ตามแผนการจัดการความรู้ของ บก.ทท.	๖๐	๗๐	๙๐	๙๐	๑. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของ บก.ทท. และดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้	กพพ.๗ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. จำนวนส่วนราชการที่เผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบนเว็บไซต์	๑๖	๑๘	๒๐	๒๒	๒. ให้ความรู้กระบวนการจัดการความรู้ที่ถูกต้องแก่กำลังพลที่รับผิดชอบการจัดการความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท.	กพพ.๗ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
						๓. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ส่วนราชการใน บก.ทท. เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการจัดการความรู้	

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๓. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบทดสอบการวัดระดับภาษาอังกฤษกำลังพล บก.ทท. <u>ระดับ ๑</u> จัดทำแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามหลักเกณฑ์ RSES <u>ระดับ ๒</u> ทดสอบการใช้แบบทดสอบภาษาอังกฤษตามหลักเกณฑ์ RSES <u>ระดับ ๓</u> วิเคราะห์และประเมินผลแบบทดสอบฯ <u>ระดับ ๔</u> ทดลองใช้แบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES โดยกำหนดหน่วยนำร่องที่เหมาะสม <u>ระดับ ๕</u> รายงานสรุปผลการทดลองใช้แบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES	-	-	๕	๕	๑. พัฒนาปรับปรุงแบบทดสอบการวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษกำลังพล บก.ทท. เพื่อนำไปใช้ในการประเมินขีดความสามารถด้านภาษา รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรทางทหารและการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ๒. จัดทำเกณฑ์ระดับทักษะภาษาอังกฤษของ บก.ทท. และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแต่ละระดับ ๓. การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการเยี่ยมเยือนประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนเพื่อผลักดันให้มีความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมระหว่างกัน	กพพ.ฯ และ สปท.
	๒. จำนวนกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ที่มีการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม ทท. กับกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน	๑	๒	๓	๔		กพ.ทหาร (กพพ.ฯ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๔. กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของกำลังพลที่มีค่า BMI อยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๑. รณรงค์ให้กำลังพลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีและรณรงค์ให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น ๒. ส่งเสริมการออกกำลังกายและดูแลสุขภาพ ของกำลังพลให้ค่า BMI อยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙	กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทพ.
	๒. ร้อยละของจำนวนกำลังพลที่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๓. ทดสอบสมรรถภาพร่างกายไตรมาสละ ๑ ครั้ง ๔. รณรงค์ให้ทุกส่วนราชการรายงานผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามจริง	กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทพ.

แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๑. พัฒนาหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งตามภารกิจของหน่วย	๑. มีการทบทวนหลักเกณฑ์และปัจจัยเงินค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร	มีข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงค่าตอบแทนของ ทท. เสนอ สป.	ทบทวน/ปรับปรุง	ทบทวน/ปรับปรุง	ทบทวน/ปรับปรุง	๑. จัดประชุม สัมมนา รวบรวมความเห็นข้อพิจารณาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร	กพ.ทหาร (กกง.๗)
๒. บก.ทท. มีและใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	๑. ร้อยละของผลการประเมินความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จัดทำคำของบประมาณ และการรายงานสถานภาพ งบประมาณสายงานกำลังพลของ บก.ทท. ด้วยระบบสารสนเทศงบประมาณด้านกำลังพล	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่ออบรมให้ความรู้การจัดทำคำของบประมาณ และการรายงานสถานภาพการใช้จ่ายงบประมาณสายงานกำลังพล ของ บก.ทท. ด้วยระบบสารสนเทศงบประมาณด้านกำลังพล	กพ.ทหาร (กกง.๗)
๓. ขับเคลื่อนการสร้างความผูกพันองค์การ ๓.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัยความปลอดภัย การป้องกันภัยอุปกรณ์ การปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบสภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> มีแผนการตรวจสอบสภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี <u>ระดับ ๒</u> มีการตรวจสอบสภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ตามแผน	-	-	๕	๕	๑. รณรงค์ให้กำลังพลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีและรณรงค์ให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น ๒. จัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิมีสุข ๓. สำนวความพึงพอใจของผู้เข้ารับฟังการบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิมีสุข	กบพ.๗, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	<u>ระดับ ๓</u> มีผลการตรวจสอบสภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีแผนการดำเนินการรองรับกำลังพลกลุ่มเสี่ยง <u>ระดับ ๔</u> มีกิจกรรมในการดำเนินการตามแผนและรายงานสรุปผล (ยกเว้นพื้นที่ส่วนภูมิภาค นทพ.) <u>ระดับที่ ๕</u> มีรายงานการสรุปผลการตรวจสอบสภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี นำเรียน ผบ.ทสส.					๔. การตรวจสอบสภาพร้านอาหารและผู้ประกอบการ ๕. การตรวจประเมินผลกิจกรรม ๕ ส. โดยคณะกรรมการของหน่วย ๖. ทำแผนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองเพื่อให้ตรงกับความต้องการของหน่วยที่ขอรับการสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลือง ๗. ดำเนินการเร่งรัดกระบวนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองโดยให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด ๘. มีการฝึกซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประจำปี	
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่มารับบริการตรวจสอบสภาพประจำปี (รวมถึงการตรวจสอบสภาพจากหน่วยอื่นที่ได้รับอนุญาตตามหลักเกณฑ์ของ บก.ทท.)	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔		กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๓. จำนวนครั้งการจัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข	๓	๓	๓	๓		กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๔. ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพได้ตามแผนงานที่กำหนด	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕		กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	๕. จำนวนครั้งการตรวจสอบสุขาภิบาล ร้านอาหารและผู้ประกอบการร้านค้า	๔	๔	๔	๔		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๖. จำนวนครั้งการตรวจกิจกรรม ๕ ส.	๒	๒	๒	๒		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๗. ระยะเวลาที่สามารถให้การสนับสนุน วัสดุสิ้นเปลืองตามการร้องขอ	ไม่เกิน ๓ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๓ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๓ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๓ วัน ทำการ		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๘. จำนวนครั้งการซ่อมแผนป้องกันและ ระงับอัคคีภัย	๒ ครั้งต่อปี	๒ ครั้งต่อปี	๒ ครั้งต่อปี	๒ ครั้งต่อปี		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
๓.๒ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีใน การปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละจำนวนกำลังพลที่เข้าร่วม กิจกรรมออกกำลังกาย	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๑. การรณรงค์ให้กำลังพลออกกำลังกาย ทุกวันพุธ ๒. จัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภายในหน่วย (ระดับกรม) ๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ๔. จัดกิจกรรมทัศนศึกษาออกหน่วย ๕. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย เช่น สงกรานต์ ขึ้นปีใหม่ ลอยกระทง ฯลฯ เป็นต้น	กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. จำนวนครั้งการจัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ ภายในหน่วย	๑	๑	๑	๑		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	๓. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์	๒	๒	๒	๒		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๔. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรม ทัศนศึกษา นอกหน่วย	๑	๑	๑	๑		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๕. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมสืบสาน ประเพณีไทย	๒	๒	๒	๒		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
๓.๓ พัฒนางานบริการและสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล บก.ทท.	๑. ร้อยละของการบริหารจัดการบ้านพัก ได้ตามแผน และสอดคล้องตามระเบียบ บ้านพัก	-	-	๘๐	๘๕	๑. การดำเนินงานโครงการที่พักอาศัย บ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับ อนุมัติหลักการและงบประมาณ ๒. ดำเนินการงานซ่อมปรับปรุง/พัฒนา ห้องพัก และพื้นที่ส่วนกลางที่พักอาศัย บ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับ อนุมัติหลักการและงบประมาณ และตาม การร้องขอ ๓. ดำเนินการจัดสรรบ้านพักให้ได้ตรงตาม จำนวนความต้องการตามการร้องขอ ๔. สำรวจความพึงพอใจกำลังพล บก.ทท. ที่ มีต่อการจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	กบพ.๑ และ สสท.ทหาร
	๒. จำนวนพื้นที่การปรับปรุง/พัฒนา อาคารที่พักสวัสดิการ บก.ทท.	-	-	๑๖ พื้นที่	๑๖ พื้นที่		กบพ.๑ และ สสท.ทหาร
	๓. ร้อยละของการดำเนินการของชุด เคลื่อนที่เร็ว ที่สามารถสนับสนุนการ ปรับปรุง/ซ่อมแซมพื้นที่ส่วนกลาง บ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ได้ตามที่ ร้องขอ	-	-	๑๐๐	๑๐๐		กบพ.๑ และ สสท.ทหาร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	๔. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพลที่มีต่อการดำเนินการบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	-	-	๘๐	๘๐	๕. การสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล บก.ทท. ระหว่างบ้านพักสวัสดิการกับสถานที่ทำงาน ๖. การจัดอบรมการให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล บก.ทท. ๗. สำรวจความพึงพอใจกำลังพลที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย การให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล	กบพ.๑ และ สสท.ทหาร
	๕. จำนวนครั้งการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล	-	๒	๒	๒		กบพ.๑ และ ยบ.ทหาร
	๖. ร้อยละความพึงพอใจของการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพลจากบ้านพักสวัสดิการมาสถานที่ทำงาน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๐		กบพ.๑ และ สสท.ทหาร
	๗. จำนวนครั้งการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ทางด้านการเงินให้แก่กำลังพล บก.ทท.	-	-	-	๒		กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
๔. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร บก.ทท.	๑. มีการสำรวจห้วงองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท.	-	-	-	มี	๑. ทบทวนแผนการสร้าง ความผูกพันของ บก.ทท. และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท. ๒. สำรวจห้วงองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท. ๓. สร้างช่องทางการสื่อสารเพื่อรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความผูกพันของบุคลากร บก.ทท.	กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. มีช่องทางการรับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะด้านความผูกพันของบุคลากร บก.ทท.	-	-	-	มี		กพ.ทหาร (กบพ.๑)

๑๑. แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๑. กำลังพลมีคุณธรรมจริยธรรม และมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลัก บก.ทท.	๑. คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของกำลังพลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีพฤติกรรมตามค่านิยมหลัก บก.ทท.	๑	๒	๓	๔	๕	๑. เสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพ และการปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท. ด้วยการจัดทำหลักสูตรอบรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ๒. จัดกิจกรรมการสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมให้สอดแทรกอยู่ในการทำหน้าที่ประจำวันและสอดแทรกอยู่ในหลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ ๓. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดฟังพระธรรมเทศนาประจำเดือน	กปค.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. จำนวนของกำลังพลที่กระทำความผิดวินัยทหาร (พิจารณาจากจำนวนกำลังพลที่ กพ.ทหาร ได้รับรายงานการกระทำความผิดวินัยทหาร ด้านยาเสพติด, เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล, เมาสุรา, ทะเลาะวิวาท และทุจริตต่อหน้าที่ ที่ต้องคดีอาญาหรือคดีแพ่ง)	๑๘	๑๖	๑๔	๑๒	๑๐	๔. การฝึกอบรมระเบียบวินัยให้กับกำลังพล ๕. ทบพวนปรับปรุงปลูกฝังความเป็นทหารและวัฒนธรรมองค์กรของนักเรียนทหาร	กปค.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๓. ร้อยละของจำนวนกำลังพลและครอบครัวที่ได้รับรายงานการกระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติด	๑.๐๐	๐.๗๕	๐.๕๐	๐.๒๕	๐.๐๐		กปค.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๒. การดำเนินการด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และ คุณธรรมและความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	๑. มีการทบทวนแผนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. ประจำปี	ไม่มีการ ทบทวน/ ปรับปรุง	-	-	-	มีการ ทบทวน/ ปรับปรุง	๑. จัดประชุมชี้แจง ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง ป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ๒. การรณรงค์ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน ตามค่านิยมดีเด่น (Role Model) ๓. จัดทำคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๔. จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง คุณธรรมและความโปร่งใสกับกำลังพล บก.ทท. ๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	กพ.ทหาร (กปค.๖)
	๒. ร้อยละการดำเนินการได้ตามแผน ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ บก.ทท.	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๖. ทบทวนคู่มือการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest) ๗. จัดทำคู่มือการประเมินผลคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	กปค.๖ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๓. จำนวนกำลังพลที่กระทำความผิดฐาน ทุจริตคอร์รัปชัน (คดีที่ถูกขโมยการทุจริต มีมติจาก ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.)	๘	๖	๔	๒	๐		กปค.๖ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๔. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของหน่วยงาน <u>ระดับ ๑</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๐ - ๑๙.๙๙ <u>ระดับ ๒</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๒๐ - ๓๙.๙๙ <u>ระดับ ๓</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๔๐ - ๕๙.๙๙ <u>ระดับ ๔</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙.๙๙ <u>ระดับ ๕</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕		กพบท.๖ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
	๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ หลักฐานเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับความ โปร่งใสและวัฒนธรรม คุณธรรมของ ส่วนราชการใน บก.ทท. <u>ระดับ ๑</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๐ - ๕๙.๙๙ <u>ระดับ ๒</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ <u>ระดับ ๓</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ <u>ระดับ ๔</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙ <u>ระดับ ๕</u> มีระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๑	๒	๓	๔	๕		กพ.ทหาร (กกล.๗)

แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๑. จัดหาและบรรจุกำลังพลที่มีคุณภาพได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ	๑. ร้อยละของข้อมูลจากการสำรวจงานการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลของกรม สรร.บก.ทท. มีความครบถ้วนสมบูรณ์	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑. พัฒนาหลักเกณฑ์การนำกำลังพลประเภทอื่นที่นอกเหนือจากข้าราชการทหารมาใช้ ๒. สำรวจงานตามแผนยุทธศาสตร์ของ บก.ทท. เพื่อเป็นข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังพลต่าง ๆ ทั้งที่มีอยู่แล้วตามการเปลี่ยนแปลงตามเหตุปัจจัยแวดล้อม ๓. ตรวจสอบ วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังพลเพื่อใช้จัดทำแผนการผลิตและจัดทำแผนการบรรจุกำลังพล ให้มีจำนวนและความสามารถเหมาะสมกับปริมาณงานและการแก้ปัญหากำลังพลระยะยาว ๔. การจัดหากำลังพลตามแผนการบรรจุ ๕. การจัดทำความต้องการจัดหากำลังพลประจำปี ๖. จัดทำระบบสารสนเทศการบรรจุกำลังพลรองรับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท.	กนผ.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. มีแผนการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ	ไม่มี	-	-	-	มี		กพ.ทหาร (กนผ.๑)
	๓. ร้อยละของกำลังพลที่จัดหาได้ตามแผนบรรจุกำลังพลประจำปี	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐		กพ.ทหาร (กจก.๑)
	๔. ร้อยละของการเสนอความต้องการกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการผ่านระบบสารสนเทศการบรรจุกำลังพล	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐		กนผ.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๒. มีสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ที่ชัดเจน เพื่อการบริหาร จัดการกำลังพล	๑. จำนวนสายวิทยาการที่มีความพร้อม ในการเป็นหัวหน้าสายวิทยาการ (สตน.ทหาร, สธน.ทหาร, ศชบ.ทหาร, กพ.ทหาร, กง.ทหาร, ผท.ทหาร และ สนพ.ยบ.ทหาร)	๓	๔	๕	๖	๗	๑. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการใน บก.ทท. หัวหน้าสายวิทยาการ และหัวหน้าสายงาน และ แผนการดำเนินการทดลองสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ให้ผู้แทนส่วนราชการใน บก.ทท. และผู้ทำหน้าที่สายวิทยาการ สายงาน	กพท.๑, กณผ.๑, กจก.๑, กพบท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. จำนวนสายวิทยาการของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนข้อมูลมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน	๑๙	๒๐	๒๑	๒๒	๒๓	๒. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะ กำลังพลของ บก.ทท. ๓. ทบทวนหลักเกณฑ์การปรับย้ายให้ สอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	กจก.๑, กพบท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
๓. มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่สมบูรณ์ถูกต้องสามารถนำไปใช้ ในการบริหารจัดการกำลังพลได้	๑. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่มีการตรวจสอบการจัดทำข้อมูลมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ	๑๗	๑๙	๒๑	๒๓	๒๕	๑. การตรวจสอบและทบทวน ปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะ กำลังพลของ บก.ทท. ๒. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผ่านระบบ สารสนเทศสำหรับการจัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของ บก.ทท. เพื่อให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ไปใช้ในการบริหารกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กจก.๑, กพบท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๔. บก.ทท. มีแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. ที่ชัดเจน	๑. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์รองรับการจัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท.	ไม่มี	-	-	-	มี	๑. การตรวจสอบและทบทวน ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.	กพ.ทหาร (กจก.๑)
	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อเตรียมการรองรับการสูญเสียหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ บก.ทท. (ระดับ พ.อ.-พ.อ.(พ)) <u>ระดับที่ ๑</u> สำรวจ วิเคราะห์ ตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (เฉพาะ กรม สรร.๑ ระดับ พ.ท. เป็น พ.อ. และ พ.อ. เป็น พ.อ.(พิเศษ)) <u>ระดับที่ ๒</u> จัดประชุมหารือ เพื่อวิเคราะห์หาตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับที่ ๓</u> จัดประชุมเพื่อจัดทำรายละเอียดตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับที่ ๔</u> ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำร่างแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับที่ ๕</u> มีร่างและนำเสนอเรียน ผบ.ทสส. เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาในการดำเนินการต่อไป	๑	๒	๓	๔	๕	๒. จัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท. ให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ๓. มีการจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อรองรับแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) มาแทนที่ในระดับ พ.อ.-พ.อ.(พ) ๔. จัดทำแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อรองรับบุคลากรเข้ามาแทนที่ในระดับ พ.อ.-พ.อ.(พ) ๕. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์ การปรับย้ายกำลังพล บก.ทท. ๖. มีระบบการปรับย้ายกำลังพลที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๗. การปรับย้ายกำลังพลตามหลักเกณฑ์ และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนดผ่านระบบสารสนเทศการปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.	กพ.ทหาร (กพบท.๑)
	๓. มีระบบการปรับย้ายกำลังพลที่สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	ไม่มี	-	-	-	มี		กพ.ทหาร (กจก.๑)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
	๔. ระดับความสำเร็จของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด <u>ระดับ ๑</u> กพ.ทหาร และหัวหน้าวิทยาการ ยืนยันการจำแนกตำแหน่งของสายวิทยาการในระบบ JSS และพิจารณาในตำแหน่งที่ยังไม่ชัดเจนภายใน ต.ค.๖๑ <u>ระดับ ๒</u> ตรวจสอบกำลังพลในตำแหน่งว่าปฏิบัติหน้าที่และมีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งหน้าที่ใน JD และสายวิทยาการภายใน ธ.ค.๖๑ <u>ระดับ ๓</u> จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการปฏิบัติในการปรับย้ายกำลังพลให้ตรงตามหน้าที่และสายวิทยาการ <u>ระดับ ๔</u> กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติร้อยละ ๓๐ <u>ระดับ ๕</u> กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติร้อยละ ๔๐	๑	๒	๓	๔	๕		กพ.ทหาร (กจก.๖)
	๕ ร้อยละของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐		กพ.ทหาร (กจก.๖)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๕. พัฒนาและขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เพื่อนำมาใช้ในการจัดการกำลังพล	๑. จำนวนผู้ดูแลระบบระดับส่วนราชการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท. (Admin PMIS)	๕๒	๕๔	๕๖	๕๘	๖๐	๑. สร้างผู้เชี่ยวชาญที่เป็นมืออาชีพในการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทท.หาร	กพทท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ได้ถูกต้องครบถ้วน (Owner & Support)	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๒๕	๒. จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย ผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	กพทท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๓. ร้อยละของกำลังพลที่ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของหน่วยได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด (Owner & Support)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพล ให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น	กพทท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๔. ร้อยละของกำลังพลที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์และการปฏิบัติต่าง ๆ ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กพทท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๕. ร้อยละเฉลี่ยของผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๕. พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะที่กำหนด	กพทท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๖. ร้อยละของกำลังพลที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๖. พัฒนาระบบการประเมินฯ ให้สามารถใช้งานได้ง่าย และสะดวกแก่ผู้ใช้งาน ตลอดจนเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ เช่น ระบบการศึกษา เป็นต้น	กพทท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๗. ร้อยละของกำลังพลที่ได้รับการประเมินให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น	๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	๗. ประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลเข้าทำแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้ระบบการประเมินฯ เพื่อพัฒนาต่อไป	กพทท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
	๘. ร้อยละความพึงพอใจของการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาใช้ในการบริหารสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน	๗๖	๗๘	๘๐	๘๒	๘๔	๘. รวบรวมและตรวจสอบหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท. ๙. จัดประชุมทบทวนหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.	กพบท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๙. มีการทบทวนหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.	ไม่มี	-	-	-	มี		กพ.ทหาร (กปค.๑)
๖. การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้ได้ตามขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังพล <u>ระดับ ๑</u> มีการเสนอความต้องการปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ในส่วนของการเก็บข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล <u>ระดับ ๒</u> - <u>ระดับ ๓</u> มีการชี้แจงผู้ดูแลระบบฯ ในการดำเนินการเสนอความต้องการปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ในส่วนของการเก็บข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล <u>ระดับ ๔</u> - <u>ระดับ ๕</u> มีข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลของกำลังพล บก.ทท. ส่งให้ กพพ.กพ.ทหาร	๑	-	๓	-	๕	๑. จัดทำแผนพัฒนากำลังพลเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้ได้ตามขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ ๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรและวิธีการพัฒนากำลังพลตามสมรรถนะที่ต้องการของ บก.ทท.	กพบท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๗. บก.ทท. มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑. มีแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	ไม่มีแผน ฯ	-	-	-	มีแผน ฯ	๑. ประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้น บุคลากร เพื่อทบทวนและจัดทำแผนพัฒนา องค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้น บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ๒. ประชุมชี้แจง/ติดตามการดำเนินการตาม แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้กับส่วนราชการใน บก.ทท. ๓. การทบทวนกฎ ระเบียบ ขั้นตอน และ กระบวนการทรัพยากรบุคคล และคู่มือ การปฏิบัติงานด้านกำลังพล ๔. ทบทวนหรือสร้างช่องทางรับข้อคิดเห็น เพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ ๕. กำหนดรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน ในการตอบสนองข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับด้านกำลังพล จากช่องทางต่าง ๆ	กพ.ทหาร (กพบท.๑)
	๒. ร้อยละของกิจกรรมที่สามารถ ดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐		กพบท.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๓. มีกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการปรับปรุง	ไม่มีการ ทบทวน	-	-	-	มีการ ทบทวน		กพ.ทหาร (กพบท.๑)
	๔. มีการจัดทำสรุปกิจการกำลังพล ทท. ประจำปี	ไม่มี	-	-	-	มี		กพ.ทหาร (กนผ.๑)
	๕. ร้อยละของจำนวนข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการ สนองตอบ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐		กพ.ทหาร (กปค.๑)
	๖. มีการพัฒนาช่องทางการรับ ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกำลังพล)	ไม่มี	-	-	-	มี		กพ.ทหาร (กปค.๑)
	๗. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (ผู้รับบริการที่ประเมินความ พึงพอใจ ต้องเป็นกลุ่มผู้รับบริการที่ หน่วยกำหนดไว้ในหมวด ๓ การมุ่งเน้น ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ระดับส่วนราชการใน บก.ทท.)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕		กพ.ทหาร (กพบท.๑)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๘. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ให้ เป็นไปตาม Roadmap ของ กท. (สม.)	๑. ร้อยละของการดำเนินการตาม Roadmap การพัฒนาระบบบริหาร จัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมของ กท. (สม.) ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ - ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สม. เป็นหน่วยงานนำร่องในการดำเนินการ - ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ บก.ทท. เป็นหน่วยดำเนินการ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑. ปฏิบัติตาม Roadmap การขับเคลื่อน ร่างแผนปฏิบัติการบริหารจัดการ และ ปรับปรุงโครงสร้าง กท. พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ (ในส่วนของ บก.ทท.) ๒. ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการจัดทำ ระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ๓. จัดทำข้อเสนอร่าง พ.ร.ฎ. ข้าราชการ พลเรือนกลาโหมและกฎหมายในลำดับถัดรอง	กพ.ทหาร (กนผ.๑)
๙. การพัฒนาระบบกำลังสำรองที่ จะนำไปสู่ความพร้อมของกำลัง สำรองให้สามารถปฏิบัติงาน ทดแทนกำลังประจำการได้จริง	๑. มี (ร่าง) แนวทางการบริหารจัดการ กำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพล สำรอง พ.ศ.๒๕๕๘	ไม่มี ร่าง ฯ	-	-	-	มีร่าง ฯ	๑. ติดตามความคืบหน้าและปรับปรุงแนวทาง การบริหารจัดการกำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ จาก สม. ๒. ปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของ รมว.กท.	กพ.ทหาร (กนผ.๑)
	๒. ร้อยละของความสมบูรณ์ของ ฐานข้อมูลกำลังสำรอง ทท.	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ในการให้ความสำคัญกับการดำเนินการปรับลด กำลังพลกองประจำการให้เป็นไปตาม เป้าหมายซึ่งกำหนด พร้อมทดแทนด้วย ข้าราชการพลเรือนกลาโหมและกำลังพล สำรอง ๓. จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพล สำรองของส่วนราชการใน บก.ทท. ๔. การสัมมนา จัดทำหลักเกณฑ์การบริหาร จัดการกำลังพลสำรองของส่วนราชการใน บก.ทท. ๕. รวบรวมข้อมูลจากเหล่าทัพที่มีกำลังพล สำรอง	กพ.ทหาร (กนผ.๑)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๑๐. การฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพลของ บก.ทท.	๑. ร้อยละของกำลังพลที่ผ่านการทดสอบความรู้ ความเข้าใจในการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ซึ่งมีคะแนน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑. จัดฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. เพื่อให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. และมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ	กสข.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.
๑๑. การขยายขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล บก.ทท.	๑. ระดับความสำเร็จของการขยายขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล <u>ระดับ ๑</u> ส่วนราชการใน บก.ทท. ทบทวนและจัดทำรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Enterprise Architecture : EA) ในส่วนของกระบวนการทำงานที่เป็นภารกิจหลัก (Core Function) ทั้งหมดที่ต้องการพัฒนาใน ปี พ.ศ.๒๕๖๒ (To be) ส่งให้ สส.ทหาร (ภายใน ก.ย.๖๑) ส่งผู้แทนเข้าร่วม ประชุม (ประกอบด้วย ส่วนอำนวยการ และ จนท.ด้านเทคนิคของหน่วย) และนำเสนอ EA ของหน่วยต่อคณะทำงานพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database Development Team : DDT) (สส.ทหาร ร่วมกับ กรม สจร.๑ และ เลขาธิการ คณะทำงาน PMQA บก.ทท.) เพื่อให้คณะทำงาน DDT พิจารณาคัดเลือกระบบงานที่จะพัฒนาในปี พ.ศ.๒๕๖๒ จากการนำเสนอ EA (To be) ของหน่วย (ภายใน ต.ค.๖๑)	๑	๒	๓	๔	๕	๑. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา ระบบฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. ติดตามการดำเนินการ ประสานงานและกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน	กนผ.๑, กสข.๑, สส.ทหาร (ศทส.๑) และส่วนราชการใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
	<u>ระดับ ๒</u> ปรับแก้ไข EA และกระบวนการทำงาน (BPMN : Business Process Model Notation) ของหน่วยตามที่คณะทำงาน DDT (สส.ทหาร จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและร่วมกันปรับแก้ไขรายละเอียดของหน่วย) ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการดำเนินงาน (Action Plan) ส่งให้ สส.ทหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด - คณะทำงาน DDT ร่วมกันคัดเลือกระบบงานของทุกส่วนราชการ บก.ทท. รวมทั้งประสานส่วนราชการภายใน บก.ทท. ให้ทำรายละเอียดรูปแบบระบบงาน และเอกสารความพร้อมในการดำเนินการโครงการ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่คณะทำงาน DDT ได้คัดเลือกไว้ (ภายใน พ.ย.๖๑ จำนวน ๓๐ ระบบงาน) - กรม สรร.ฯ จัดทำหน่วยละ ๓ ระบบ - นขต.บก.ทท. จัดทำหน่วยละ ๒ ระบบ <u>ระดับ ๓</u> จัดผู้แทนและจัดเตรียมเอกสารเพื่อร่วมวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน ตามที่คณะทำงาน DDT ได้กำหนดไว้ (ภายใน เม.ย.๖๒)							

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
	<u>ระดับ ๔</u> เข้าร่วมพัฒนา ทดสอบ ใช้งาน และปรับแก้ไข ระบบงานให้เป็นไปตาม ความต้องการของหน่วยตามที่ สส.ทหาร กำหนด - เข้าร่วมประเมินผลการใช้งาน ระบบงาน ร่วมกับคณะทำงาน DDT ตามที่ สส.ทหาร กำหนด อย่างน้อย หน่วยละ ๑ ระบบงาน <u>ระดับ ๕</u> ส่วนราชการใน บก.ทท. นำเสนอระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาเสร็จ แล้ว ให้กับคณะกรรมการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของ บก.ทท. (ประกอบด้วย เสธ.ทหาร/CIO บก.ทท. และ CIO หน่วย) เพื่อพิจารณาเห็นชอบ							
	๒. จำนวนระบบสารสนเทศด้านกำลังพล ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับ สายวิทยาการ สายงาน (ระบบการบรรจุ กำลังพล, ระบบการพัฒนา กำลังพล และระบบการปรับย้ายกำลังพล)	๑	-	๒	-	๓		กนผ.๗, กสข.๗ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๑. พัฒนาผู้บริหารและกำลังพลให้มีขีดความสามารถเพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาในอนาคต	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑. จัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและการพัฒนาสมรรถนะหลักของ บก.ทท. ๒. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารของ บก.ทท. และรองรับกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ บก.ทท. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของ บก.ทท. ๓. จัดทำระบบสารสนเทศพัฒนากำลังพลรองรับสายวิทยาการ	กพ.ทหาร (กพพ.๑)
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่ส่งเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม สำเร็จหลักสูตรตามที่กำหนด	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐		กพ.ทหาร (กพพ.๑)
	๓. ร้อยละของการเสนอความต้องการเข้ารับการศึกษากำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศการพัฒนากำลังพล บก.ทท.	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐		กพพ.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ตามแผนการจัดการความรู้ของ บก.ทท.	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของ บก.ทท. และดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ ๒. ให้ความรู้กระบวนการจัดการความรู้ที่ถูกต้องแก่กำลังพลที่รับผิดชอบการจัดการความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท. ๓. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ส่วนราชการใน บก.ทท. เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการจัดการความรู้	กพพ.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. จำนวนส่วนราชการที่เผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบนเว็บไซต์	๑๔	๑๖	๑๘	๒๐	๒๒		กพพ.๑ และส่วนราชการใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๓. พัฒนาภาษาอังกฤษในการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบทดสอบการวัดระดับภาษาอังกฤษกำลังพล บก.ทท. <u>ระดับ ๑</u> จัดทำแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามหลักเกณฑ์ RSES <u>ระดับ ๒</u> ทดสอบการใช้แบบทดสอบภาษาอังกฤษตามหลักเกณฑ์ RSES <u>ระดับ ๓</u> วิเคราะห์และประเมินผลแบบทดสอบฯ <u>ระดับ ๔</u> ทดลองใช้แบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES โดยกำหนดหน่วยนำร่องที่เหมาะสม <u>ระดับ ๕</u> รายงานสรุปผลการทดลองใช้แบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES	๑	๒	๓	๔	๕	๑. พัฒนาปรับปรุงแบบทดสอบการวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษกำลังพล บก.ทท. เพื่อนำไปใช้ในการประเมินขีดความสามารถด้านภาษา รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรทางทหารและการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ๒. จัดทำเกณฑ์ระดับทักษะภาษาอังกฤษของบก.ทท. และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแต่ละระดับ ๓. การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการเยี่ยมเยือนประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนเพื่อผลักดัน ให้มีความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมระหว่างกัน	กพพ.๓ และ สปท.
	๒. จำนวนกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ที่มีการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม ทท. กับกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน	๐	๑	๒	๓	๔		กพ.ทหาร (กพพ.๓)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๔. กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ	๑. ร้อยละของกำลังพลที่มีค่า BMI อยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๑. รมรทให้กำลังพลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และรมรทให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น ๒. ส่งเสริมการออกกำลังกายและดูแลสุขภาพของกำลังพลให้ค่า BMI อยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙ ๓. ทดสอบสมรรถภาพร่างกายไตรมาสละ ๑ ครั้ง ๔. รมรทให้ทุกส่วนราชการรายงานผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามจริง	กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการใน บก.ทพ.
	๒. ร้อยละของจำนวนกำลังพลที่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕		กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการใน บก.ทพ.

แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๑. พัฒนาหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งตามภารกิจของหน่วย	๑. มีการทบทวนหลักเกณฑ์และปัจจัยเงินค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร	ไม่มี	-	-	-	มี	๑. จัดประชุม สัมมนา รวบรวมความเห็นข้อพิจารณาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร	กพ.ทหาร (กคง.๑)
๒. บก.ทท. มีและใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	๑. ร้อยละของผลการประเมินความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จัดทำคำของบประมาณและการรายงานสถานภาพงบประมาณสายงานกำลังพลของ บก.ทท. ด้วยระบบสารสนเทศงบประมาณด้านกำลังพล	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่ออบรมให้ความรู้การจัดทำคำของบประมาณ และการรายงานสถานภาพการใช้จ่ายงบประมาณสายงานกำลังพล ของ บก.ทท. ด้วยระบบสารสนเทศงบประมาณด้านกำลังพล	กพ.ทหาร (กคง.๑)
๓. ขับเคลื่อนการสร้างความผูกพันองค์กร ๓.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยอุปกรณ์ การปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> มีแผนการตรวจสอบสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี <u>ระดับ ๒</u> มีการตรวจสอบสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ตามแผน <u>ระดับ ๓</u> มีผลการตรวจสอบสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงและมีแผนการดำเนินการรองรับกำลังพลกลุ่มเสี่ยง <u>ระดับ ๔</u> มีกิจกรรมในการดำเนินการตามแผนและรายงานสรุปผล (ยกเว้นพื้นที่ส่วนภูมิภาค นทพ.) <u>ระดับที่ ๕</u> มีรายงานการสรุปผลการตรวจสอบสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปีนำเสนอเรียน ผบ.ทสส.	๑	๒	๓	๔	๕	๑. รณรงค์ให้กำลังพลเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และรณรงค์ให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น ๒. จัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข ๓. สำนวความพึงพอใจของผู้เข้ารับฟังการบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข ๔. การตรวจสอบสุขภาพภัตตาคารอาหารและผู้ประกอบการ ๕. การตรวจประเมินผลกิจกรรม ๕ ส. โดยคณะกรรมการของหน่วย	กบพ.๑, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่มีารับบริการตรวจสุขภาพประจำปี (รวมถึงการตรวจสุขภาพจากหน่วยอื่นที่ได้รับอนุญาตตามหลักเกณฑ์ของ บก.ทท.)	๙๐	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๖. ทำแผนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองเพื่อให้ตรงกับความต้องการของหน่วยที่ขอรับการสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลือง ๗. ดำเนินการเร่งรัดกระบวนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองโดยให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด ๘. มีการฝึกซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยประจำปี	กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๓. จำนวนครั้งการจัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิมีสุข	๐	-	๑	๒	๓		กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๔. ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพได้ตามแผนงานที่กำหนด	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕		กบพ.ฯ, สนพ.ยบ.ทหาร และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๕. จำนวนครั้งการตรวจสุขภาพิบาลร้านอาหารและผู้ประกอบการร้านค้า	๐	๑	๒	๓	๔		กบพ.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๖. จำนวนครั้งการตรวจกิจกรรม ๕ ส.	๐	-	๑	-	๒		กบพ.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๗. ระยะเวลาที่สามารถให้การสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลืองตามการร้องขอ	ไม่เกิน ๗ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๖ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๕ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๔ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๓ วัน ทำการ		กบพ.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๘. จำนวนครั้งการซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย	๐	-	๑	-	๒		กบพ.ฯ, และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๓.๒ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี ในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละจำนวนกำลังพลที่เข้าร่วมกิจกรรม ออกกำลังกาย	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๑. การรณรงค์ให้กำลังพลออกกำลังกาย ทุกวันพุธ ๒. จัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภายในหน่วย (ระดับกรม) ๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	กบพ.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. จำนวนครั้งการจัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ ภายในหน่วย	๐	-	-	-	๑	๔. จัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกหน่วย ๕. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย เช่น สงกรานต์ ขึ้นปีใหม่ ลอยกระทง ฯลฯ เป็นต้น	กบพ.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๓. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์	๐	-	๑	-	๒		กบพ.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๔. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา นอกหน่วย	๐	-	-	-	๑		กบพ.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๕. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมสืบสาน ประเพณีไทย	๐	-	๑	-	๒		กบพ.ฯ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๓.๓ พัฒนางานบริการและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล บก.ทท.	๑. ร้อยละของการบริหารจัดการบ้านพักได้ตามแผน และสอดคล้องตามระเบียบบ้านพัก	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑. การดำเนินงานโครงการที่พักอาศัยบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับอนุมัติหลักการและงบประมาณ ๒. ดำเนินการงานซ่อมปรับปรุง/พัฒนาห้องพักและพื้นที่ส่วนกลางที่พักอาศัยบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับอนุมัติหลักการและงบประมาณ และตามการร้องขอ	กบพ.๗ และ สสท.ทหาร
	๒. จำนวนพื้นที่การปรับปรุง/พัฒนาอาคารที่พักสวัสดิการ บก.ทท.	๘ พื้นที่	๑๐ พื้นที่	๑๒ พื้นที่	๑๔ พื้นที่	๑๖ พื้นที่	๓. ดำเนินการจัดสรรบ้านพักให้ได้ตรงตามจำนวนความต้องการตามการร้องขอ	กบพ.๗ และ สสท.ทหาร
	๓. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพลที่มีต่อการดำเนินการบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๔. สำรวจความพึงพอใจกำลังพล บก.ทท. ที่มีต่อการจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ๕. การสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล บก.ทท. ระหว่างบ้านพักสวัสดิการกับสถานที่ทำงาน	กบพ.๗ และ สสท.ทหาร
	๔. จำนวนครั้งการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล	๐	-	๑	-	๒	๖. การจัดอบรมการให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล บก.ทท. ๗. สำรวจความพึงพอใจกำลังพลที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย การให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล	กบพ.๗ และ สสท.ทหาร
	๕. ร้อยละความพึงพอใจของการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล จากบ้านพักสวัสดิการมาสถานที่ทำงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐		กบพ.๗ และ สสท.ทหาร
	๖. จำนวนครั้งการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ทางด้านการเงินให้แก่กำลังพล บก.ทท	๐	-	๑	-	๒		กบพ.๗ และ สสท.ทหาร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					กลยุทธ์	หน่วย รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	๕		
๔. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร บก.ทท.	๑. มีการสำรวจห้วงองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท.	ไม่มี	-	-	-	มี	๑. ทบทวนแผนการสร้างความผูกพันของ บก.ทท. และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท. ๒. สำรวจห้วงองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท. ๓. สร้างช่องทางการสื่อสารเพื่อรับข้อคิดเห็น	กบพ.๑ และส่วนราชการ ใน บก.ทท.
	๒. คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท.	๐	๑	๒	๓	๔	และข้อเสนอแนะด้านความผูกพันของบุคลากร บก.ทท.	กพ.ทหาร (กบพ.๑)

๑๒. รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.

เป้าประสงค์ : ๑. กำลังพลมีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลัก บก.ทท.

- ตัวชี้วัด : ๑. คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของกำลังพลที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีพฤติกรรมตามค่านิยมหลัก บก.ทท.
๒. จำนวนของกำลังพลที่กระทำความผิดวินัยทหาร (พิจารณาจากจำนวนกำลังพลที่ กพ.ทหาร ได้รับรายงานการกระทำความผิดวินัยทหาร ด้านยาเสพติด, เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล, เมาสุราทะเลาะวิวาท และทุจริตต่อหน้าที่ ที่ต้องคดีอาญาหรือคดีแพ่ง)
๓. ร้อยละของจำนวนกำลังพลและครอบครัวที่ได้รับรายงานการกระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติด

- กลยุทธ์ : ๑. เสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและการปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท. ด้วยการจัดทำหลักสูตรอบรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
๒. จัดกิจกรรมการสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมให้สอดแทรกอยู่ในการทำหน้าที่ประจำวัน และสอดแทรกอยู่ในหลักสูตรการศึกษอบรมต่าง ๆ
๓. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดฟังพระธรรมเทศนาประจำเดือน
๔. การฝึกอบรมระเบียบวินัยให้กับกำลังพล
๕. ทบทวนปรับปรุงปลูกฝังความเป็นทหารและวัฒนธรรมองค์กรของนักเรียนทหาร

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ			
	๒๕๖๑			๒๕๖๒												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. เสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและการปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท. ด้วยการจัดทำหลักสูตรอบรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	ออกแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมค่านิยมหลัก						ให้กำลังพลตอบแบบสอบถาม						สรุปผล	กปค.๑		
๒. การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท.	การออกแบบกิจกรรม และกำกับดูแลการจัดกิจกรรมของหน่วย								ฝึกอบรม							
๓. การฝึกอบรมวินัยนายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการประจำปี	ฝึกทุกวันอังคาร แบ่งเป็น ๔ ผลัด															
๔. การจัดฟังพระธรรมเทศนาประจำเดือน	เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง															
๕. การยกย่องเชิดชู/Role Model	การคัดเลือกบุคคลดีเด่น			พิธีมอบโล่									สำรวจภูมิประเทศ			
๖. การดำเนินการด้านการป้องกันยาเสพติด - ทบทวน ปรับปรุง มาตรการและแผนป้องกันยาเสพติด - แจกจ่ายมาตรการและแนวทางการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดของส่วนราชการ บก.ทท. - ส่วนราชการใน บก.ทท. ดำเนินการตามแผนฯ - กพ.ทท.ร รายงาน สรุปผลการดำเนินการ	ทบทวน		แจกจ่าย		ดำเนินการตามแผน										สรุปผล	กกล.๑

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมหลัก บก.ทท.

เป้าประสงค์ : ๒. การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

- ตัวชี้วัด : ๑. มีการทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. ประจำปี
๒. ร้อยละการดำเนินการได้ตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท.
๓. จำนวนกำลังพลที่กระทำความผิดฐานทุจริตคอร์รัปชัน (คดีที่ถูกชี้มูลการทุจริต มีมติจาก ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.)
๔. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการหลักฐานเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับความโปร่งใสและวัฒนธรรม คุณธรรมของส่วนราชการใน บก.ทท.
- กลยุทธ์ : ๑. จัดประชุมชี้แจง ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน
๒. การรณรงค์ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันตามค่านิยมดีเด่น (Role Model)
๓. จัดทำคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสกับกำลังพล บก.ทท.
๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๖. ทบทวนคู่มือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest)
๗. จัดทำคู่มือการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ทบทวน ปรับปรุงแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. โดยนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนฯ													กปค.ฯ
๒. ขออนุมัติแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. นำเรียน ผบ.ทสส. และแจกจ่ายแผนฯ ให้กับส่วนราชการ บก.ทท. ดำเนินการตามแผนฯ													
๓. รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ													

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. เข้าร่วมการประชุมรับฟังการชี้แจงกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จากสำนักงาน ป.ป.ช.	↔												กพบท.๑ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กปค.๑
๒. ประชุมหารือแนวทางในการดำเนินการประเมินฯ ของ บก.ทท. และขออนุมัติแนวทางในการดำเนินการ		↔											
๓. จัดประชุมชี้แจงเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน บก.ทท. ตัวชี้วัดที่ ๔ ให้กับส่วนราชการใน บก.ทท.		↔											
๔. ส่วนราชการใน บก.ทท. (ผู้รับผิดชอบหลักตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT) ดำเนินการตามแบบประเมิน		↔											
๕. เตรียมผู้ดูแลระบบของหน่วยงาน และผู้บริหารที่รับผิดชอบการประเมินฯ สำหรับการลงทะเบียนและเปิดใช้งานรหัสผ่านในระบบ ITAS				↔									
๖. จัดส่งข้อมูลการประเมิน IIT และ EIT ให้กับสำนักงาน ป.ป.ช.							↔						
๗. ดำเนินการประเมินตามแบบ IIT และ EIT								↔					
๘. กพ.ทท. ทหาร ส่งผลการดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูล OIT ผ่านระบบ ITAS									↔				

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๙. สำนักงาน ป.ป.ท. รายงานผลการประเมินฯ พร้อม ข้อเสนอแนะให้ บก.ทท. ทราบ											↔		กพบท.ฯ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กปค.ฯ
๑๐. สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) นำเรียน ผบ.ทสส.											↔		

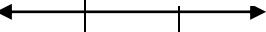
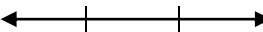
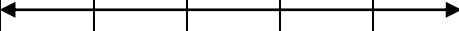
รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๑. จัดหาและบรรจุกำลังพลที่มีคุณภาพได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

- ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของข้อมูลจากการสำรวจงานการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลของ กรม สธร.บก.ทท. มีความครบถ้วน สมบูรณ์
๒. มีแผนการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ
๓. ร้อยละของกำลังพลที่จัดหาได้ตามแผนบรรจุกำลังพลประจำปี
๔. ร้อยละของการเสนอความต้องการบรรจุกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศการบรรจุกำลังพล

- กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาหลักเกณฑ์การนำกำลังพลประเภทอื่นที่นอกเหนือจากข้าราชการทหารมาใช้
๒. สำรวจงานตามแผนยุทธศาสตร์ของ บก.ทท. เพื่อเป็นข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลต่าง ๆ ทั้งที่มีอยู่แล้ว ตามการเปลี่ยนแปลงตามเหตุปัจจัยแวดล้อม
๓. ตรวจสอบ วิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังพลเพื่อใช้จัดทำแผนการผลิต และจัดทำแผนการบรรจุกำลังพลให้มีจำนวนและความสามารถเหมาะสมกับปริมาณงาน และการแก้ปัญหากำลังพลระยะยาว
๔. การจัดหากำลังพลตามแผนการบรรจุ
๕. การจัดทำความต้องการจัดหากำลังพลประจำปี
๖. จัดทำระบบสารสนเทศการบรรจุกำลังพล รองรับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท.

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
	๒๕๖๑			๒๕๖๒										
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑. ทบทวน/ปรับปรุง แนวทางการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลและอัตรากำลังด้านบุคลากร													กนผ.๑ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กกก.๑)	
๒. สํารวจงานของ บก.ทท. เพื่อเป็นข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังด้านบุคลากร														
๓. ตรวจสอบและวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังด้านบุคลากรในปีที่ผ่านมา														
๔. จัดทำแผนการบรรจุกำลังพลประจำปี	ศึกษาข้อมูลสถานภาพกำลังพล  แผนบรรจุกำลังพลประจำปี  แผนบรรจุกำลังพลประจำปี 													
๕. จัดหากำลังพลตามแผนบรรจุกำลังพลประจำปี						การจัดหากำลังพลแผนบรรจุกำลังพล								
๖. การประเมินขีดความสามารถกำลังพล และการปฏิบัติราชการของกำลังพลที่บรรจุใหม่														

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๒. มีสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ที่ชัดเจนเพื่อการบริหารจัดการกำลังพล

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนสายวิทยาการที่มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้าสายวิทยาการ (สตน.ทหาร, สธน.ทหาร, ศสบ.ทหาร, กพ.ทหาร, กง.ทหาร, ผท.ทหาร และ สนพ.ยบ.ทหาร)

๒. จำนวนสายวิทยาการของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน สมบูรณ์

กลยุทธ์ : ๑. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการใน บก.ทท. หัวหน้าสายวิทยาการ และหัวหน้าสายงาน และแผนการดำเนินการทดลองสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท.

ให้ผู้แทนส่วนราชการใน บก.ทท. และผู้ทำหน้าที่สายวิทยาการ สายงาน

๒. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.

๓. ทบทวนหลักเกณฑ์การปรับย้ายให้สอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการใน บก.ทท. หัวหน้าสายวิทยาการ และหัวหน้าสายงาน และแผนการดำเนินการทดลองสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ให้ผู้แทนส่วนราชการฯ และผู้ทำหน้าที่สายวิทยาการ สายงาน	←	→											กณผ.๑ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กพพ.๑, กจก.๑, กพบท.๑
๒. ระบุตำแหน่งในการดูแลของสายวิทยาการ	←	→		→									
๓. ทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท.	←	→									→		
๔. การจัดระบบบรรจุกำลังพลรองรับสายวิทยาการ				←								→	
๕. กำหนดความต้องการกำลังพลของหัวหน้าสายวิทยาการ			←								→		

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๓. มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สมบูรณ์ถูกต้องสามารถนำไปใช้บริหารจัดการกำลังพลได้

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่มีการตรวจสอบการจัดทำข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จสมบูรณ์

กลยุทธ์ : ๑. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.

๒. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. เพื่อให้ครบถ้วน สมบูรณ์ไปใช้ในการบริหารกำลังพล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	สิ่งที่ต้องดำเนินการ	๖๑			๖๒									หน่วยรับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑.	ทบทวนการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑		↔											กจก.๑ กพบท.๑
๒.	จัดประชุมตรวจสอบการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ยังไม่ระบุสายงาน)			↔										กจก.๑ กพบท.๑
๓.	รวบรวมและวิเคราะห์ผลการประชุมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ยังไม่ระบุสายงาน) ผ่านระบบสารสนเทศฯ				↔									กจก.๑ กพบท.๑
๔.	รายงานสรุปผลการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นำเรียนผู้บังคับบัญชา					↔								กพบท.๑

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๔. บก.ทท. มีแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. ที่ชัดเจน

ตัวชี้วัด : ๑. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์รองรับการจัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท.

๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อเตรียมการรองรับการสูญเสียหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ บก.ทท. (ชั้นยศ พ.อ.-พ.อ.(พ))
๓. มีระบบการปรับย้ายกำลังพล ที่สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงาน ที่กำหนด
๔. ระดับความสำเร็จของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด
๕. ร้อยละของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด

กลยุทธ์ : ๑. การตรวจสอบและทบทวน ปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.

๒. จัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท. ให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท.
๓. มีการจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อรองรับแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) มาแทนที่ในระดับ พ.อ.-พ.อ.(พ)
๔. จัดทำแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อรองรับบุคลากรเข้ามาแทนที่ในระดับ พ.อ.-พ.อ.(พ)
๕. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์ การปรับย้ายกำลังพล บก.ทท.
๖. มีระบบการปรับย้ายกำลังพลที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๗. การปรับย้ายกำลังพลตามหลักเกณฑ์ และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนดผ่านระบบสารสนเทศการปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลหลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.			↔										กกก.๑
๒. จัดประชุมทบทวนหลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.					↔								
๓. ตรวจสอบและปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.						↔							
๔. รายงานสรุปผลหลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท. นำเรียนผู้บังคับบัญชา											↔		

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการบริหาร ตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)	←				→								กพบท.๑ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กกจ.๑,
๒. จัดทำองค์ประกอบที่สมบูรณ์สำหรับการจัดทำ แผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท.		←				→							
๓. ตรวจสอบและทบทวนการจัดทำแผนการ บริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท.		←					→						
๔. สรุปผล นำเรียน ผบ.ทสส.							←			→			

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. จัดทำแนวทางรับราชการ (Career Path) และการพัฒนา กำลังพล ตามแนวทางรับราชการ													กกก.๗, (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กพบท.๗
๒. จัดทำหลักเกณฑ์การปรับย้ายให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ (หลักเกณฑ์ใหม่)													
๓. ปรับย้ายกำลังพลของหน่วย โดยผ่านความเห็นชอบของ สายวิทยาการ ตามหลักเกณฑ์เดิม/ที่ปรับปรุง (คู่ขนาน)													
๔. ปรับปรุงระบบสารสนเทศการปรับย้ายกำลังพลรองรับ หลักเกณฑ์ใหม่													
๕. ปรับย้ายกำลังพลของหน่วย โดยผ่านความเห็นชอบของ สายวิทยาการ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ต.ค.๖๒)													
๖. ทบทวน FAD/FAS และจัดทำพจนานุกรม JD/JS โดย กพ.ทหาร และ หน.สายวิทยาการ (คู่ขนาน)													

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๕. พัฒนาและขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เพื่อนำมาใช้ในการจัดการกำลังพล

- ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนผู้ดูแลระบบระดับส่วนราชการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. (Admin PMIS)
๒. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ได้ถูกต้อง ครบถ้วน (Owner & Support)
๓. ร้อยละของกำลังพลที่ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของหน่วยได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด (Owner & Support)
๔. ร้อยละของกำลังพลที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
๕. ร้อยละเฉลี่ยของผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
๖. ร้อยละของกำลังพลที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น
๗. ร้อยละของกำลังพลที่มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น
๘. ร้อยละความพึงพอใจของการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาใช้ในการบริหารสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
๙. มีการทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.

- กลยุทธ์ : ๑. สร้างผู้เชี่ยวชาญที่เป็นมืออาชีพในการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทท. (Admin PMIS)
๒. จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย ผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
๓. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น
๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์และการปฏิบัติต่าง ๆ ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๕. พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ ความสามารถตามสมรรถนะที่กำหนด
๖. พัฒนาระบบการประเมินฯ ให้สามารถใช้งานได้ง่าย และสะดวกแก่ผู้ใช้งาน ตลอดจนเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ เช่น ระบบการศึกษา เป็นต้น
๗. ประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลเข้าทำแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้ระบบการประเมินฯ เพื่อพัฒนาต่อไป
๘. รวบรวมและตรวจสอบหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.
๙. จัดประชุมทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ประชุมชี้แจงส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	↔												กพบท.๑
๒. ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	↔	↔											
๓. ชี้แจงและแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทหาร (Admin PMIS)		↔	↔			↔							
๔. ตรวจสอบประเมินผลความถูกต้องในการกำหนดตัวชี้วัดผลงานกำลังพลให้เป็นไปตามหลักการ					↔	↔	↔						
๕. จัดทำและพัฒนาคลังตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการกำลังพลให้เหมาะสมและทันสมัย สำหรับเป็นแนวทางในการเลือกใช้ให้กับกำลังพล							↔	↔	↔				
๖. จัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง บก.ทท. ให้สามารถทำการประเมินได้ชัดเจน									↔	↔	↔		
๗. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.										↔	↔	↔	

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๖. การนำผลการประเมินการปฏิรูปราชการไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้ได้ตามขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิรูปราชการ

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังพล

กลยุทธ์ : ๑. จัดทำแผนพัฒนากำลังพลเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้ได้ตามขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิรูปราชการ

๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรและวิธีการพัฒนากำลังพลตามสมรรถนะที่ต้องการของ บก.ทท.

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. เสนอความต้องการ ปรับปรุง ระบบสารสนเทศ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ในส่วนของการเก็บข้อมูลแผนพัฒนา รายบุคคล	↔												กพปท.๑
๒. ชี้แจงผู้ดูแลระบบฯ ระดับส่วนราชการในการ ดำเนินการเสนอความต้องการ ปรับปรุง ระบบ สารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท. ในส่วนของการเก็บข้อมูล แผนพัฒนารายบุคคล		↔											
๓. สรุปรายข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลของกำลังพล บก.ทท. ส่งให้ กพพ.กพ.ทหาร						↔						↔	

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๗. บก.ทท. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด : ๑. มีแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๒. ร้อยละของกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๓. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง

๔. มีการจัดทำสรุปกิจการกำลังพล ทท. ประจำปี

๕. ร้อยละของจำนวนข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการสนองตอบ

๖. มีการพัฒนาช่องทางการรับข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกำลังพล)

๗. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้รับบริการที่ประเมินความพึงพอใจ ต้องเป็นกลุ่มผู้รับบริการที่หน่วยกำหนดไว้ในหมวด ๓ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับส่วนราชการใน บก.ทท.)

กลยุทธ์ : ๑. ประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาองค์การ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๒. ประชุมชี้แจง/ติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้กับส่วนราชการใน บก.ทท.

๓. การทบทวนกฎ ระเบียบ ขั้นตอน และกระบวนการทรัพยากรบุคคล และคู่มือการปฏิบัติงานด้านกำลังพล

๔. ทบทวนหรือสร้างช่องทางรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิผล

๕. กำหนดรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจนในการตอบสนองข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านกำลังพล จากช่องทางต่าง ๆ

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ขออนุมัติแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	↔												กพบท.๑
๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๑ เพื่อชี้แจงแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้กับส่วนราชการใน บก.ทท.	↔	↔											
๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๒ เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามแผน (รอบ ๖ เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒						↔							
๔. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๓ เพื่อติดตามผลการดำเนินการตามแผน (รอบ ๙ เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และจัดทำแผนพัฒนาองค์การฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓										↔			
๕. สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒											↔	↔	

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. การพัฒนาช่องทางการรับข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกำลังพล)	←											→	กปค.๑
๒. การดำเนินการเกี่ยวกับข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการตอบสนอง	←											→	กปค.๑
๓. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการ ปรับปรุง	←											→	กพบท.๑
๔. การจัดทำสรุปกิจการกำลังพล ทท. ประจำปี						←						→	กนผ.๑
๕. การดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของ บก.ทท.	←											→	กปค.๑
๖. มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในการ สอบคัดเลือกบุคคลพลเรือน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ใน บก.ทท.								←	→				กพบท.๑

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๘. การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นไปตาม Roadmap ของ กท. (สม.)

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการดำเนินการตาม Roadmap การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมของ กท. (สม.) ได้ครบถ้วน สมบูรณ์

- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ สม. เป็นหน่วยงานนำร่องในการดำเนินการ

- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ บก.ทท. เป็นหน่วยดำเนินการ

กลยุทธ์ : ๑. ปฏิบัติตาม Roadmap การขับเคลื่อนร่างแผนปฏิรูปการบริหารจัดการ และปรับปรุงโครงสร้าง กท. พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ (ในส่วนของ บก.ทท.)

๒. ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๓. จัดทำข้อเสนอร่าง พ.ร.ฎ. ข้าราชการพลเรือนกลาโหมและกฎหมายในลำดับถัดรอง

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ศึกษา Roadmap กท. และรวบรวมข้อมูลระบบ ข้าราชการพลเรือนกลาใหม่จากกองทัพต่างประเทศที่เป็น Best Practice		←→		→									กนผ.๑
๒. จัดการประชุมสัมมนาส่วนราชการ บก.ทท. หรือ กพ.ทหาร ที่เกี่ยวข้อง เดือนละ ๑ ครั้ง ตาม Roadmap กท. (สม.)			←→		←→		←→						กนผ.๑
๓. ร่วมการประชุมสัมมนากับ สป. และเหล่าทัพ ตาม Roadmap กท. (สม.)									←→				กนผ.๑
๔. จัดทำสรุปผล ข้อเสนอการดำเนินการตาม Roadmap กท. (สม.)											←→	→	กนผ.๑

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๙. การพัฒนาระบบกำลังสำรองที่จะนำไปสู่ความพร้อมของกำลังสำรอง ให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกำลังประจำการได้จริง

ตัวชี้วัด : ๑. มี (ร่าง) แนวทางการบริหารจัดการกำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

๒. ร้อยละความสมบูรณ์ของฐานข้อมูลกำลังสำรอง ทท.

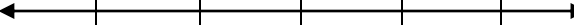
กลยุทธ์ : ๑. ติดตามความคืบหน้าและปรับปรุงทางการบริหารจัดการกำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ จาก สม.

๒. ปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของ รมว.กท. ในการให้ความสำคัญกับการดำเนินการปรับลดกำลังพลกองประจำการให้เป็นไปตามเป้าหมายซึ่งกำหนด พร้อมทดแทนด้วยข้าราชการพลเรือนกลาโหมและกำลังสำรอง

๓. จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพลสำรองของส่วนราชการใน บก.ทท.

๔. การสัมมนาจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพลสำรองของส่วนราชการใน บก.ทท.

๕. รวบรวมข้อมูลจากเหล่าทัพที่มีกำลังสำรอง

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ทบทวนกรอบแนวคิดระบบกำลังสำรอง ทท.													กนผ.๑
๒. สังเกตการณ์การเรียกพลของเหล่าทัพ และศึกษา ข้อมูลระบบกองทัพอากาศต่างประเทศที่เป็น Best Practice													กนผ.๑
๓. ประชุมกลุ่มย่อยกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง และจัดการ สัมมนา เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศ กำลังพลสำรองในส่วนราชการ บก.ทท.													กนผ.๑
๔. จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพลสำรอง (การรับสมัครและคัดเลือกกำลังพลสำรอง) ของ ส่วนราชการใน บก.ทท.													กนผ.๑

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๑๐. การฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพลของ บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของกำลังพลที่ผ่านการทดสอบความรู้ ความเข้าใจในการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ซึ่งมีคะแนน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

กลยุทธ์ : ๑. จัดฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. เพื่อให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. และมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ขออนุมัติจัดประชุมและใช้งบประมาณในการฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท.	↔												กสข.๑
๒. ฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ครั้งที่ ๑ รวมทั้งรวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล					↔								กสข.๑
๓. ฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ครั้งที่ ๑ รวมทั้งรวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล									↔				กสข.๑
๔. สรุปผลการประเมินการฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท.										↔↔			กสข.๑

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ : ๑๑. การขยายขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล บก.ทพ.

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการขยายขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล

๒. จำนวนระบบสารสนเทศด้านกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงาน (ระบบการบรรจุกำลังพล, ระบบการพัฒนากำลังพล และระบบการปรับย้ายกำลังพล)

กลยุทธ์ : ๑. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบ ฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ติดตามการดำเนินการ ประสานงานและกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผน

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ส่วนราชการใน บก.ทท. ทบทวนและจัดทำรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Enterprise Architecture : EA) ในส่วนของกระบวนการทำงานที่เป็นภารกิจหลัก (Core Function) ทั้งหมดที่ต้องการพัฒนาในปี พ.ศ.๒๕๖๒ (To be) ส่งให้ สส.ทหาร (ภายใน ก.ย.๖๑) - ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม (ประกอบด้วย ส่วนอำนวยการ และ จนท.ด้านเทคนิค ของหน่วย) และนำเสนอ EA ของหน่วย ต่อคณะทำงานพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database Development Team : DDT) (สส.ทหาร ร่วมกับ กรม สรร.ฯ และเลขานุการคณะทำงาน PMQA บก.ทท.) เพื่อให้คณะทำงาน DDT พิจารณาคัดเลือกกระบวนการที่จะพัฒนาในปี พ.ศ.๒๕๖๒ จากการนำเสนอ EA (To be) ของหน่วย (ภายใน ต.ค.๖๑)	↔												กนผ.ฯ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กสข.ฯ

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒											หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๒. ปรับแก้ไข EA และกระบวนการทำงาน (BPMN : Business Process Model Notation) ของหน่วยตามที่คณะทำงาน DDT (สส.ทหาร จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและร่วมกันปรับแก้ไขรายละเอียดของหน่วย) ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการดำเนินงาน (Action Plan) ส่งให้ สส.ทหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด - คณะทำงาน DDT ร่วมกันคัดเลือกกระบวนการงานของทุกส่วนราชการ บก.ทท. รวมทั้งประสานส่วนราชการภายใน บก.ทท. ให้ทำรายละเอียดรูปแบบระบบงาน และเอกสารความพร้อมในการดำเนินการโครงการ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่คณะทำงาน DDT ได้คัดเลือกไว้ (ภายใน พ.ย.๖๑ จำนวน ๓๐ ระบบงาน) - กรม สสร.ฯ จัดทำหน่วยละ ๓ ระบบ - นขต.บก.ทท. จัดทำหน่วยละ ๒ ระบบ													กณผ.๑ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กสข.๑
๓. จัดผู้แทนและจัดเตรียมเอกสาร เพื่อร่วมวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน ตามที่คณะทำงาน DDT ได้กำหนดไว้ (ภายใน เม.ย.๖๒)													

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๔. เข้าร่วมพัฒนา ทดสอบ ใช้งาน และปรับแก้ไขระบบงานให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยตามที่ สส.ทหาร กำหนด - เข้าร่วมประเมินผลการใช้งาน ระบบงาน ร่วมกับคณะทำงาน DDT ตามที่ สส.ทหาร กำหนด อย่างน้อย หน่วยละ ๑ ระบบงาน	←											→	กนผ.๑ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) กสข.๑
๕. ส่วนราชการ บก.ทท. นำเสนอระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาเสร็จแล้ว ต่อคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ บก.ทท. (ประกอบด้วย เสธ.ทหาร/CIO บก.ทท. และ CIO หน่วย) เพื่อพิจารณาเห็นชอบ	←											→	

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ : ๑. พัฒนาผู้บริหารและกำลังพลให้มีขีดความสามารถเพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาในอนาคต

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ร้อยละของกำลังพลที่ส่งเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม สำเร็จหลักสูตรตามหลักสูตรที่กำหนด

๓. ร้อยละของการเสนอความต้องการเข้ารับการศึกษาศึกษาของกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศการพัฒนากำลังพล บก.ทท.

กลยุทธ์ : ๑. จัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและการพัฒนาสมรรถนะหลักของ บก.ทท.

๒. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารของ บก.ทท. และรองรับกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ บก.ทท. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของ บก.ทท.

๓. จัดทำระบบสารสนเทศพัฒนากำลังพล รองรับสายวิทยาการ

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. นำเรียนขออนุมัติจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารที่รับเงินประจำตำแหน่งประเภท บริหารของ บก.ทท. พร้อมกำหนดหัวข้อการฝึกอบรม	↔												กพพ.ฯ
๒. จัดหาวิทยากรฝึกอบรม และจัดทำรายละเอียด การฝึกอบรม	↔												
๓. จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและกำลังพล (ผู้ที่ปรับย้าย มาดำรงตำแหน่งใหม่ใน บก.ทท.)		↔					↔						
๔. สรุปและประเมินผลการฝึกอบรม ฯ นำเรียน ผบ.ทสส. (รอง เสธ.ทหาร รับคำสั่ง ฯ) และบันทึก ประวัติผู้ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด									↔				

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. นำเรียนขออนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ วิธีการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. จำนวน ๒ ครั้ง (ระดับ น.สัญญาบัตร)		↔											กพพ.๑
๒.จัดทำรายละเอียด และขอเบตหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. (ระดับ น.สัญญาบัตร)	←			→									
๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ ๑ การทบทวนรายละเอียดหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. (ระดับ น.สัญญาบัตร)				↔									
๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ ๒ กำหนดแนวทางการบริหารหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. (ระดับ น.สัญญาบัตร)								↔					
๕. นำร่างหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. เข้าหารือคณะกรรมการศึกษาของ ทท. และ บก.ทท. (กศพ.บก.ทท.)									←		→		
๖. นำเรียน ผบ.ทสส. ขออนุมัติวิธีการพัฒนากำลังพลตามแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. พร้อมหลักสูตรฯ												↔	

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ : ๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ตามแผนการจัดการความรู้ของ บก.ทท.

๒. จำนวนส่วนราชการที่เผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบนเว็บไซต์

กลยุทธ์ : ๑. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของ บก.ทท. และดำเนินกิจกรรมตามแผนจัดการความรู้

๒. ให้ความรู้กระบวนการจัดการความรู้ที่ถูกต้องแก่กำลังพลที่รับผิดชอบการจัดการความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท.

๓. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ส่วนราชการใน บก.ทท. เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการจัดการความรู้

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ขออนุมัติหลักการจัดประชุมตามแผนปฏิบัติการจัดการ ความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท. และ กพ.ทหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (จก.กพ.ทหาร รับคำสั่ง ฯ)	↔												กพพ.ฯ
๒. ประชุมชี้แจงการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการ ความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒		↔											
๓. ประชุมติดตามคู่มือการจัดการความรู้ของ บก.ทท. เพื่อเตรียมการรับตรวจจากคณะกรรมการจัดการความรู้ ของ บก.ทท.						↔							
๔. ประชุมการนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงาน การจัดการความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท.										↔			
๕. การจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานคุณภาพ/ นวัตกรรม และนำเสนอผลงานการจัดการความรู้ของ ส่วนราชการใน บก.ทท. รอบสุดท้าย ภายใต้กิจกรรม "RTARF HQ KM DAY 2019"											↔		
๖. สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการ ความรู้ของ บก.ทท.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												↔	
๗. นำผลงานจัดเก็บและเผยแพร่บนเว็บไซต์การจัดการ ความรู้ บก.ทท.												↔	

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ขออนุมัติออกคำสั่งให้เข้ารับการศึกษและฝึกอบรม และตอบกลับหน่วยที่มีกำลังพลเข้ารับการศึกษ	←										→		กพพ.ฯ
๒. รายงานผลการศึกษฯ นำเรียน ผบ.ทสส. (จก.กพ.ทหาร รับคำสั่ง ฯ)	←											→	
๓. แจ้งรับทราบการรายงานผล และแจ้งหน่วยบันทึกผล การศึกษและฝึกอบรม	←											→	

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิรูปราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ : ๓. พัฒนาภาษาอังกฤษในการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบทดสอบการวัดระดับภาษาอังกฤษกำลังพล บก.ทท.

๒. จำนวนกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ที่มีการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม ทท. กับกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาปรับปรุงแบบทดสอบวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษกำลังพล บก.ทท. เพื่อนำไปใช้ในการประเมินขีดความสามารถด้านภาษา รวมทั้งการกำหนด

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรทางทหาร และการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

๒. จัดทำเกณฑ์ระดับทักษะภาษาอังกฤษของ บก.ทท. และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแต่ละระดับ

๓. การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการเยี่ยมเยือนประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน เพื่อผลักดันให้มีความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม
ระหว่างกัน

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. สภท.บก.สปท. กำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การวัดระดับภาษาอังกฤษให้ กพ.ทหาร		↔											กพพ.๑
๒. กพ.ทหาร นำเรียนขออนุมัติ ผบ.ทสส.			↔	↔									
๓. ส่วนราชการใน บก.ทท. บันทึกกระดับ RSES ตามตำแหน่งงาน แต่ละตำแหน่งในระบบสารสนเทศ RSES บก.ทท.			↔	↔									
๔. สภท.บก.สปท. จัดทำแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES													
๕. กพ.ทหาร ร่วมกับ สภท.บก.สปท. ดำเนินการทดลองใช้หลักเกณฑ์และแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES โดยกำหนดหน่วยนำร่องที่เหมาะสม					↔	↔	↔	↔	↔	↔			
๖. รายงานสรุปผลการวิเคราะห์ การทดลองใช้หลักเกณฑ์และแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES											↔	↔	
๗. กพ.ทหาร นำเรียน ผบ.ทสส. ขออนุมัติใช้หลักเกณฑ์และแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES ตามระยะเวลาที่กำหนด											↔	↔	

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ : ๔. กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของกำลังพลที่มีค่า BMI ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙

๒. ร้อยละของจำนวนกำลังพลที่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด

กลยุทธ์ : ๑. รมรณรงค์ให้กำลังพลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และรณรงค์ให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น

๒. ส่งเสริมการออกกำลังกายและดูแลสุขภาพให้กำลังพลมีค่า BMI อยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙

๓. ทดสอบสมรรถภาพร่างกายไตรมาสละ ๑ ครั้ง

๔. รมรณรงค์ให้ทุกส่วนราชการรายงานผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามจริง

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. การสำรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี	ขั้นเตรียมการ				ขั้นดำเนินการ						ขั้นสรุปและประเมินผล		กพ.ทหาร (กบพ.๑), ยบ.ทหาร (สนพ.๑), นทพ., ศรภ., ผท.ทหาร., รร.ตท.สปท., รร.ชท.สปท.
๒. สนพ.ยบ.ทหาร และ ๕ หน่วยสายแพทย์ บก.ทท. จัดกิจกรรมตามแผนมาตรการเชิงรุกในการดูแลสุขภาพกำลังพล บก.ทท. โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นโรค เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรค	ขั้นเตรียมการ				ขั้นดำเนินการ						ขั้นสรุปและประเมินผล		กพ.ทหาร (กบพ.๑), ยบ.ทหาร (สนพ.๑), นทพ., ศรภ., ผท.ทหาร., รร.ตท.สปท., รร.ชท.สปท.
๓. การส่งเสริมการออกกำลังกาย													กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บกทท
๔. การทดสอบสมรรถภาพไตรมาสละ ๑ ครั้ง													กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บกทท
๕. สนพ.ยบ.ทหาร รายงานผลการดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปี นำเรียน ผบ.ทสส. (ผ่าน กพ.ทหาร)												กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ยบ.ทหาร (สนพ.๑)	

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ : ๑. พัฒนาหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งตามภารกิจของหน่วย

ตัวชี้วัด : ๑. มีการทบทวนหลักเกณฑ์และปัจจัยเงินค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร

กลยุทธ์ : ๑. จัดประชุม สัมมนา รวบรวมความเห็น ข้อพิจารณา เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการทบทวน ปรับปรุง ค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร													กกจ.๑
๒. วิเคราะห์ เปรียบเทียบ ข้อมูล ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของเหล่าทัพ เกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนของข้าราชการ													
๓. จัดประชุม/สัมมนาเพื่อศึกษา/วิเคราะห์และ ขออนุมัติกรอบแนวความคิด													
๔. เสนอกรอบแนวคิดในการจัดทำเงินเพิ่มพิเศษ เสนอ สม.													

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ : ๒. บก.ทท. มีและใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของผลการประเมินความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จัดทำคำของบประมาณและการรายงานสถานภาพงบประมาณสายงานกำลังพลของ บก.ทท. ด้วยระบบสารสนเทศงบประมาณด้านกำลังพล

กลยุทธ์ : ๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่ออบรมให้ความรู้การจัดทำคำของบประมาณและการรายงานสถานภาพการใช้จ่ายงบประมาณสายงานกำลังพลของ บก.ทท. ด้วยระบบสารสนเทศงบประมาณด้านกำลังพล

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการ ทบทวน ปรับปรุง ค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร	↔												กคจ.ฯ
๒. จัดฝึกอบรมให้ความรู้การจัดทำคำของบประมาณและ การรายงานสถานภาพการใช้จ่ายงบประมาณสายงานกำลังพล ของ บก.ทท. ด้วยระบบสารสนเทศงบประมาณด้านกำลังพล ครั้งที่ ๑	↔												
๓. จัดฝึกอบรมให้ความรู้การจัดทำคำของบประมาณและ การรายงานสถานภาพการใช้จ่ายงบประมาณสายงานกำลังพล ของ บก.ทท. ด้วยระบบสารสนเทศงบประมาณด้านกำลังพล ครั้งที่ ๒									↔				

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ : ๓. ขับเคลื่อนการสร้างความรู้ความผูกพันองค์การ

๓.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัยการป้องกันภัยอุปกรณ์การปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบสภาพกำลังพล บก.ทพ. ประจำปี

๒. ร้อยละของกำลังพลที่มารับบริการตรวจสอบสภาพประจำปี (รวมถึงการตรวจสอบสภาพจากหน่วยอื่นที่ได้รับอนุญาตตามหลักเกณฑ์ของ บก.ทพ.)

๓. จำนวนครั้งการจัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิมีสุข

๔. ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทพ. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพได้ตามแผนที่กำหนด

๕. จำนวนครั้งการตรวจสุขภาพิบาลร้านอาหารและผู้ประกอบการร้านค้า

๖. จำนวนครั้งการตรวจกิจกรรม ๕ ส.

๗. ระยะเวลาที่สามารถให้การสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลืองตามการร้องขอ

๘. จำนวนครั้งการซ่อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย

กลยุทธ์ : ๑. รมรงศ์ให้กำลังพลเข้ารับการตรวจสอบสภาพประจำปี และรมรงศ์ให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น

๒. จัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิมีสุข

๓. สํารวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับฟังการบรรยาย/ประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิมีสุข

๔. การตรวจสุขภาพิบาลร้านอาหารและผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่ทำงานให้ถูกสุขอนามัย

๕. การตรวจประเมินผลกิจกรรม ๕ ส. โดยคณะกรรมการของหน่วย

๖. ทำแผนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองเพื่อให้ตรงกับความต้องการของหน่วยที่ขอรับการสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลือง

๗. ดำเนินการเร่งรัดกระบวนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลือง โดยให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด

๘. มีการฝึกซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประจำปี

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. สนพ.ยบ.ทหาร และ ๕ หน่วยสายแพทย์ บก.ทท. จัดกิจกรรมตามแผนมาตรการเชิงรุกในการดูแลสุขภาพกำลังพล บก.ทท. โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นโรค เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรค	ขั้นเตรียมการ			ขั้นดำเนินการ									กพ.ทหาร (กบพ.๑), ยบ.ทหาร (สนพ.๑), นทพ., ศรภ., ผท.ทหาร., รร.ตท.สปท., รร.ชท.สปท.
				ขั้นสรุปและประเมินผล									
๒. ตรวจสอบสุขภาพร้านอาหาร และผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่ทำงาน				ขั้นดำเนินการ									ขั้นรายงานผล
๓. การตรวจประเมินผลกิจกรรม ๕ ส. โดยคณะกรรมการของหน่วยประจำปี				ขั้นดำเนินการ									กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
				ขั้นรายงานผล									
๔. การสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลือง				ดำเนินการจัดหาวัสดุสิ้นเปลือง									กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
				ควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุสิ้นเปลือง โดยใช้บัญชีแสดงการเบิกจ่าย									
๕. การซ่อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย				การซ่อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย									กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
				ขั้นรายงานผล									

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ : ๓. ขับเคลื่อนการสร้างความรู้ความผูกพันองค์กร
๓.๒ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละจำนวนกำลังพลที่เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย
๒. จำนวนครั้งการจัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภายในหน่วย
๓. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
๔. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกหน่วย
๕. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย

กลยุทธ์ : ๑. การรณรงค์ให้กำลังพลออกกำลังกายทุกวันพุธ
๒. จัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภายในหน่วย (ระดับกรม)
๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
๔. จัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกหน่วย
๕. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย เช่น สงกรานต์ ขึ้นปีใหม่ ลอยกระทง ฯลฯ เป็นต้น

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ประชุมผู้แทนส่วนราชการใน บก.ทท. เพื่อกำหนดแนวทาง และวันจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน		↔											กบพ.ฯ
๒. รณรงค์ให้กำลังพลออกกำลังกายทุกวันพุธ	←					ขั้นตอนการ						สรุปผล	
											↔		
๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	←					ขั้นตอนการ						สรุปผล	
											↔		
๔. จัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกหน่วย	←					ขั้นตอนการ						สรุปผล	
											↔		
๕. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย เช่น สงกรานต์ ขึ้นปีใหม่ ลอยกระทง เป็นต้น	←					ขั้นตอนการ						สรุปผล	
											↔		

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ : ๓. ขับเคลื่อนการสร้างความรู้ความผูกพันองค์กร

๓.๓ พัฒนางานบริการและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล บก.ทท.

- ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการบริหารจัดการบ้านพักได้ตามแผน และสอดคล้องตามระเบียบบ้านพัก
๒. จำนวนพื้นที่การปรับปรุง/พัฒนาอาคารที่พักสวัสดิการ บก.ทท.
๓. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพลที่มีต่อการดำเนินการบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.
๔. จำนวนครั้งการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล
๕. ร้อยละความพึงพอใจของการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล จากบ้านพักสวัสดิการมาสถานที่ทำงาน
๖. จำนวนครั้งการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ทางด้านการเงินให้แก่กำลังพล บก.ทท.

- กลยุทธ์ : ๑. การดำเนินการโครงการที่พักอาศัยบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับอนุมัติหลักการและงบประมาณ
๒. ดำเนินการงานซ่อมปรับปรุง/พัฒนาห้องพัก และพื้นที่ส่วนกลางที่พักอาศัยบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับอนุมัติหลักการและงบประมาณ และตามการร้องขอ
๓. ดำเนินการจัดสรรบ้านพักให้ได้ตรงตามจำนวนความต้องการตามการร้องขอ
๔. สำรวจความพึงพอใจกำลังพล บก.ทท. ที่มีต่อการจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.
๕. การสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล บก.ทท. ระหว่างบ้านพักสวัสดิการกับสถานที่ทำงาน
๖. การจัดอบรมการให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล บก.ทท.
๗. สำรวจความพึงพอใจกำลังพลที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย การให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ประชุมผู้แทนส่วนราชการ สสท.ทหาร และประสานงานกับ อสว. เพื่อดำเนินการตามแผนการก่อสร้างอาคารบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. (จัดสรรแล้ว เมื่อ มี.ค.๖๑)			↔			↔			↔				กพ.ทหาร (กบพ.๑), สสท.ทหาร และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. บ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. - การปรับปรุงบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. - การบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ได้ตามแผน	↔ ขั้นเตรียมการ					↔ ขั้นดำเนินการ					↔ ขั้นสรุปผล		กพ.ทหาร (กบพ.๑), ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ บ้านพักสวัสดิการ สสท.ทหาร, สส.ทหาร, ผท.ทหาร., นทพ., ศรภ., บก.สปท., รร.ตท.สปท. และ รร.ชท.สปท.
๓. การดำเนินการของชุดเคลื่อนที่เร็ว ที่สามารถสนับสนุนการปรับปรุง/ซ่อมแซม พื้นที่ส่วนกลางบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	↔												กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สสท.ทหาร
๔. สำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ-ส่งกำลังพล	↔												กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ยบ.ทหาร
๕. จัดบรรยาย ให้ความรู้ความเข้าใจ ทางด้านการเงินให้กับกำลังพล บก.ทท. จำนวน ๒ รุ่น ได้แก่ ระดับนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน	↔ ขั้นเตรียมการ					↔ ขั้นดำเนินการ					↔ ขั้นสรุปผล		กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

รายละเอียดแผนการปฏิบัติงานรองรับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ : ๔. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร บก.ทท.

- ตัวชี้วัด : ๑. มีการสำรวจหาค่าประกอบสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท.
๒. คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล ต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท.

- กลยุทธ์ : ๑. ทบทวนแผนการสร้างผูกพันของ บก.ทท. และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท.
๒. สำรวจหาค่าประกอบสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท.
๓. สร้างช่องทางการสื่อสารเพื่อรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านความผูกพันของบุคลากร บก.ทท.

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของกำลังพล บก.ทท. - เชิญส่วนราชการใน บก.ทท. รับฟังแผนฯ ประจำปี - ติดตามการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน - ติดตามการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน - สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ		ประชุมชี้แจงแผน			ติดตามรอบ ๖ เดือน					ติดตามรอบ ๑๒ เดือน		สรุปผล	กบพ.๑
๒. สำรวจหาค่าประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของกำลังพล บก.ทท.													

โครงการ/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒๕๖๑			๒๕๖๒									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. สำรวจ และรวบรวมข้อมูล ความต้องการพื้นฐานของ ส่วนราชการใน บก.ทท.													กบพ.๑
๒. วิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการพื้นฐาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงข้อมูล ตรวจสอบมาตรฐาน ของข้อมูล และทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล													
๓. ส่งแบบสอบถามให้ส่วนราชการใน บก.ทท. เพื่อสำรวจความผูกพันของบุคลากร													
๔. สรุปผลการสำรวจแบบสอบถามความผูกพัน ของบุคลากร และรายงานผล													

แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)

ผนวก ก การกำหนดความต้องการและการจัดหากำลังพล

ประกอบแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๑. กล่าวนำ

การกำหนดความต้องการและการจัดหากำลังพลของ บก.ทท. ตามผนวกนี้ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ส่วนราชการใน บก.ทท. ได้ใช้พิจารณาวางแผนการบรรจุกำลังพลตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๒. ความมุ่งหมาย

เพื่อให้การกำหนดความต้องการและการจัดหากำลังพล รวมทั้งการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณด้านกำลังพล เป็นไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความอ่อนตัวในการปรับหรือเพิ่มลดกำลังพลของ บก.ทท. ในอนาคต

๓. โครงสร้างกำลังพลนายทหารสัญญาบัตร จะกำหนดเป็นสัดส่วนจำนวนกำลังพลนายทหารสัญญาบัตรแยกตามกำเนิด เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางรับราชการของนายทหารสัญญาบัตรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยกำหนดสัดส่วนในภาพรวม ดังนี้

๓.๑ นายทหารสัญญาบัตรกำเนิด นร., นนร., นนอ. และ นนต. ร้อยละ ๒๐

๓.๒ นายทหารสัญญาบัตรกำเนิด นป. ร้อยละ ๔๕

๓.๓ นายทหารสัญญาบัตรกำเนิดอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อ ๓.๑ และข้อ ๓.๒ ร้อยละ ๓๕

๔. การจัดหานายทหารสัญญาบัตร กำหนดเป้าหมายจัดหาในภาพรวมให้มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๗๕ ของอัตราเต็ม ทั้งนี้เพื่อให้มีความอ่อนตัวในการปรับเพิ่มหรือลดขนาดกำลังกองทัพบก และมีความคล่องตัวในการหมุนเวียนกำลังพล สำหรับยอดการจัดหาในภาพรวมนายทหารสัญญาบัตรระยะ ๔ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ เป็นไปตามอนุผนวก ๑ โดยกำหนดแนวทางการจัดหานายทหารสัญญาบัตร ดังนี้

๔.๑ นายทหารสัญญาบัตรกำเนิด นร., นนร., นนอ. และ นรต. จัดหาให้มีจำนวนเพียงพอต่อการบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยต่าง ๆ ของ บก.ทท. ตามสัดส่วนการบรรจุกำลังพลนายทหารสัญญาบัตรแยกตามกำเนิด

๔.๒ นายทหารสัญญาบัตรกำเนิด นป. แบ่งการจัดหาเป็น ๒ ประเภท คือ นายทหารประทวนเลื่อนฐานะโดยทำหน้าที่ และนายทหารประทวนเลื่อนฐานะโดยปรับคุณวุฒิ โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนจัดหานายทหารประทวนเลื่อนฐานะโดยปรับคุณวุฒิมียอดจัดหาประมาณ $\frac{9}{31}$ ของยอดจัดหานายทหารสัญญาบัตรกำเนิด นป. ทั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมและจูงใจให้นายทหารประทวนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและยกระดับมาตรฐานการศึกษาของนายทหารสัญญาบัตรประเภท นป. ให้มีกำลังพลสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงขึ้น

๔.๓ นายทหารสัญญาบัตรกำเนิดอื่น ๆ ให้จัดหาเฉพาะสาขาวิชาชีพขาดแคลน ซึ่งแหล่งผลิตในกองทัพบกไม่สามารถผลิตได้ โดยจัดหาให้มีจำนวนเพียงพอตามความจำเป็น

๔.๔ ลำดับความเร่งด่วนในการจัดหา

๔.๔.๑ นายทหารสัญญาบัตรกำเนิด นร., นนร., นนอ. และ นนต. ที่จะบรรจุในตำแหน่งฝ่ายเสนาธิการ และเกี่ยวข้องกับการฝึก การปกครอง/การบังคับบัญชา

๔.๔.๒ นายทหารประทวนเลื่อนฐานะโดยการทำหน้าที่ และผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ บก.ทท. กำหนด

๔.๔.๓ นายทหารประทวนเลื่อนฐานะโดยปรับคุณวุฒิปริญญาตรีตรงตามคำชี้แจงท้ายอัตราของหน่วย และผ่านการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ บก.ทท. กำหนด

๔.๔.๔ ทหารกองหนุนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเข้ารับราชการ และมีคุณวุฒิตรงตามคำชี้แจงท้ายอัตราของหน่วย

/๔.๔.๕ บุคคล ...

๔.๔.๕ บุคคลพลเรือนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเข้ารับราชการและมีคุณสมบัติตรงตามคำชี้แจงท้ายอัตราของหน่วย

๔.๕ กรณีมีความจำเป็นต้องการโอนข้าราชการจากส่วนราชการนอก กท. เข้ามารับราชการใน บก.ทท. ต้องเป็นข้าราชการในระดับสัญญาบัตรและสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และให้บรรจุในตำแหน่งอัตราไม่เกินชั้นยศ ร.อ.

๕. โครงสร้างกำลังพลนายทหารประทวน จะกำหนดเป็นสัดส่วนจำนวนกำลังพลนายทหารประทวน แยกตามกำเนิด โดยกำหนดสัดส่วนในภาพรวม ดังนี้

๕.๑ นายทหารประทวนกำเนิด นนส., นรจ., นจอ. และ นชท. ร้อยละ ๓๐

๕.๒ นายทหารประทวนกำเนิดอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อ ๕.๑ ร้อยละ ๗๐

๖. การจัดหานายทหารประทวน กำหนดเป้าหมายการจัดหาในภาพรวมให้มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๖๐ ของอัตราเต็ม ทั้งนี้เพื่อให้ บก.ทท. มีความอ่อนตัวในการปรับเพิ่มหรือลดขนาดกำลังกองทัพอากาศ สำหรับยอดการจัดหาในภาพรวมนายทหารประทวนระยะ ๔ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ เป็นไปตามอนุผนวก ๒ โดยกำหนดแนวทางการจัดหานายทหารประทวน ดังนี้

๖.๑ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจาก นนส., นรจ., นจอ. และ นชท. หรือ หลักสูตรต่าง ๆ ที่ กท. สามารถผลิตได้เอง จะพิจารณาบรรจุให้กับหน่วยที่เป็นหน่วยการศึกษา ได้แก่ รร.ตท.สพท., รร.ชท.สพท. และ หน่วยที่มีทหารกองประจำการอยู่ในการปกครองเป็นลำดับแรก เพื่อทำหน้าที่ครูฝึก, ผบ.หมู่ หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับการฝึก การปกครอง/บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ แต่ละบุคคลเป็นหลัก

๖.๒ พลอาสาสมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเป็นผู้มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งสูงขึ้นได้

๖.๓ ลูกจ้างหรือพนักงานราชการในสังกัด บก.ทท. ที่มีคุณสมบัติตรงตามคำชี้แจงท้ายอัตราของหน่วยเป็นผู้มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะบรรจุได้ และได้ผ่านการพิจารณาจากหน่วยต้นสังกัดที่จะบรรจุแล้ว

๖.๔ บุคคลพลเรือนหรือทหารกองหนุนที่มีคุณสมบัติตรงตามคำชี้แจงท้ายอัตราของหน่วยให้กระทำเท่าที่จำเป็น ในกรณีที่ต้องพิจารณาคัดเลือกกระหว่างบุคคลพลเรือนกับทหารกองหนุนก็ให้พิจารณาคัดเลือกทหารกองหนุนก่อน

๗. ลำดับความเร่งด่วนในการบรรจุกำลังพลทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน กำหนดความเร่งด่วน ดังนี้

๗.๑ ลำดับที่ ๑ หน่วยที่อยู่ในส่วนเสนาธิการร่วม, ส่วนปฏิบัติการ, ส่วนบังคับบัญชา และหน่วยจัดตั้งขึ้นใหม่ (กรณีที่ บก.ทท. มีการจัดตั้งหน่วยใหม่)

๗.๒ ลำดับที่ ๒ ส่วนการศึกษาและส่วนกิจการพิเศษ

๘. การบรรจุกำลังพลในแต่ละส่วนราชการใน บก.ทท. ให้มีสัดส่วนการบรรจุกำลังพลตามการแบ่งกาย ทบ. : ทร. : ทอ. ระดับนายทหารสัญญาบัตร เป็น ๓ : ๑ : ๑ และระดับนายทหารประทวน เป็น ๙ : ๒ : ๒

๙. ให้บรรจุข้าราชการหญิงได้ไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของกำลังพลที่บรรจุจริงในแต่ละส่วนราชการ เว้นส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติให้บรรจุข้าราชการหญิงเกินร้อยละ ๒๕ ไว้แล้ว หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องบรรจุข้าราชการหญิงเกินร้อยละ ๒๕ ให้เสนอขออนุมัติ ผบ.ทสส. (ผ่าน กท.ทหาร) เป็นการเฉพาะ พร้อมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นของหน่วย

๑๐. การจัดหาและการบรรจุกำลังพล จะต้องดำเนินการตามแผนการบรรจุกำลังพล และแผนการบรรจุกำลังพลเพิ่มเติมและทดแทนการสูญเสียในแต่ละปีงบประมาณเท่านั้น

แผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)

อนุผนวก ๑ ยอดการจัดหานายทหารสัญญาบัตร ระยะ ๔ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒)

ประกอบผนวก ก การกำหนดความต้องการและการจัดหา

สถานภาพนายทหารสัญญาบัตรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ และเป้าหมายการบรรจุนายทหารสัญญาบัตรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

อัตราเต็ม	อัตราอนุมัติ ๘๐%	บรรจุจริง	คิดเป็น ร้อยละ	ยอดประมาณการสูญเสีย กำลังพลในห้วง ๔ ปี (ปี ๕๙ - ๖๒)	ยอดคงเหลือ	หมายเหตุ
๘,๔๗๐	๖,๗๗๖	๕,๖๖๗	๖๖.๙๑	๙๙๕	๔,๖๗๒	
ยอดการจัดหานายทหารสัญญาบัตร ตั้งแต่ปี ๕๙ - ๖๒					๑,๖๘๑	
เป้าหมายการบรรจุนายทหารสัญญาบัตรในปี ๖๒					๖,๓๕๓	
คิดเป็นร้อยละ					๗๕	

ยอดการจัดหานายทหารสัญญาบัตรระยะ ๔ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒)

ลำดับ	แหล่งผลิต	ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	รวม	หมายเหตุ
๑	นร. เหล่า ผท.	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๔๐	
๒	ปรับย้ายเหล่าทัพ และ รร.สช.เหล่าทัพ	๒๑๐	๒๑๐	๒๑๕	๒๑๖	๘๕๑	
๓	นป. เลื่อนฐานะโดยปรับคุณวุฒิ	๔๐	๔๐	๔๕	๔๕	๑๗๐	
๔	นป. เลื่อนฐานะโดยทำหน้าที่	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๕	๑๐๕	๔๑๐	
๕	แพทย์, ทันตแพทย์จัดสรร	๕	๕	๕	๕	๒๐	
๖	จนท.ภาษา	๕	๕	๕	๕	๒๐	
๗	บรรจุจากพลเรือน/พนักงานราชการ	๔๐	๔๐	๔๕	๔๕	๑๗๐	
	รวม	๔๑๐	๔๑๐	๔๓๐	๔๓๑	๑,๖๘๑	

แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๑)

อนุผนวก ๒ ยอดการจัดหานายทหารประทวน ระยะ ๔ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒)

ประกอบผนวก ก การกำหนดความต้องการและการจัดหา

สถานภาพนายทหารประทวนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เป้าหมายการบรรจุนายทหารประทวนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

อัตราเต็ม	อัตราอนุมัติ ๘๐%	บรรจุจริง	คิดเป็น ร้อยละ	ยอดประมาณการสูญเสีย กำลังพลในหัว ๔ ปี (ปี ๕๙ - ๖๒)	ยอดคงเหลือ	หมายเหตุ
๒๑,๔๑๘	๑๗,๑๓๕	๑๑,๖๖๔	๕๔.๔๖	๑,๒๑๗	๑๐,๔๔๗	
ยอดการจัดหานายทหารประทวน ตั้งแต่ปี ๕๙ - ๖๒					๒,๔๐๔	
เป้าหมายการบรรจุนายทหารประทวนในปี ๕๙					๑๒,๘๕๑	
คิดเป็นร้อยละ					๖๐	

ยอดการจัดหานายทหารประทวนระยะ ๔ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒)

ลำดับ	แหล่งผลิต	ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	รวม	หมายเหตุ
๑	นสน. เหล่า ผท.	๔๓	๔๓	๔๓	๔๘	๑๗๗	
๒	นชท.	๑๔๒	๑๑๓	๑๓๐	๑๔๕	๕๓๐	
๓	นรจ., นจอ.	๓	๓	๓	๓	๑๒	
๔	ปรับย้ายเหล่าทัพ	๑๒๒	๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๕๔๒	
๕	พลอาสา ฯ เลื่อนฐานะ	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐	
๖	จนท.ภาษา	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐	
๗	บรรจุจากพลเรือน/ พนักงานราชการ	๑๐๕	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๖๔๕	
๘	ลูกจ้างชั่วคราว นทพ.	๑๓๐	๑๐๐	๕๐	๒๓	๓๐๓	
	รวม	๕๙๕	๖๒๙	๕๙๖	๕๘๙	๒,๔๐๙	

ผนวก ข การใช้และควบคุมกำลังพล

ประกอบแผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๑. กล่าวนำ

หลักการในการใช้และควบคุมกำลังพลของ บก.ทท. ตามผนวกนี้ กำหนดไว้เพื่อให้ส่วนราชการใน บก.ทท. ได้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาวางแผนและดำเนินการด้านการกำลังพลในห่วงโซ่ประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๒. ความมุ่งหมาย

เพื่อให้การใช้กำลังพลที่มีอยู่ใน บก.ทท. เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามความต้องการของงาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ ด้วยมาตรการ การบรรจุ การย้าย และควบคุมกำลังพลให้เหมาะสม

๓. การดำเนินการ

๓.๑ ให้ส่วนราชการใน บก.ทท. บรรจุกำลังพลได้ไม่เกินร้อยละ ๘๐ ของอัตราเต็ม ทั้งนี้ไม่นับรวมตำแหน่งประจำหน่วย (ไม่มีอัตรา) และมีให้บรรจุในตำแหน่งประจำหน่วย (ไม่มีอัตรา) ในการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ หรือบรรจุกลับ หรือบรรจุกำลังพลทดแทนทุกกรณี สำหรับส่วนราชการใดใน บก.ทท. มีกำลังพลในปัจจุบันเกินจากสัดส่วนที่กำหนดไว้ ให้คงสัดส่วนกำลังพลของตนไว้เช่นเดิมได้ แต่จะไม่มีกรบรรจุทดแทนในกรณีที่มีการสูญเสียเกิดขึ้น

๓.๒ การบรรจุกำลังพลใหม่ทุกประเภทที่มาจากบุคคลพลเรือน ให้บรรจุเท่าที่มีความจำเป็น ได้แก่ ตำแหน่ง อาจารย์ รร.ตท.๑, รร.ชท.๑ และ รร.ผท.๑ และเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์, สถาปัตยกรรมศาสตร์, แพทย์ศาสตร์, ทันตแพทย์ศาสตร์, เกษศาสตร์ และ บัญชีบัณฑิต ทั้งนี้ให้บรรจุเฉพาะในกรณีที่มีการสูญเสียเท่านั้น

๓.๓ การบรรจุกำลังพลในตำแหน่งที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนานิการ ให้พิจารณายกยอหรือพิจารณาบุตรที่สำเร็จการศึกษาจาก รร.สธ.เหล่าทัพ ตรงตามการแต่งกายก่อน หากไม่มีให้บรรจุกำลังพลที่จบการศึกษาจาก รร.สธ.เหล่าทัพ ที่ไม่ตรงกับแต่งกายเป็นลำดับต่อไป และหากมีความจำเป็นเร่งด่วน จึงขออนุมัติปรับย้ายผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการจากหน่วยนอก บก.ทท. แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์เดียวกับการบรรจุกำลังพลดังที่กล่าวมาแล้ว และจะไม่บรรจุนายทหารสัญญาบัตรที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจาก รร.สธ.เหล่าทัพ ลงในตำแหน่งฝ่ายเสนานิการโดยเด็ดขาด

๓.๔ การบรรจุทดแทนการสูญเสียทางธุรการ เว้นเกษียณอายุราชการของกำลังพล

๓.๔.๑ กำลังพลในตำแหน่งฝ่ายเสนานิการในกรณีเกิดการสูญเสียในชั้นยศสูงกว่า พ.ท., น.ท. จะดำเนินการปรับย้ายกำลังพลที่อยู่ในตำแหน่งฝ่ายเสนานิการ แต่มีชั้นยศต่ำกว่าขึ้นไปทดแทนตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดตำแหน่งฝ่ายเสนานิการในชั้นยศ พ.ท., น.ท. เอาไว้เพื่อดำเนินการจัดหา กำลังพลบรรจุทดแทน

๓.๔.๒ กำลังพลในตำแหน่งอัตราที่มีใช้ฝ่ายเสนานิการให้บรรจุทดแทนในชั้นยศต่ำสุดได้

๓.๕ กำลังพลตามความจำเป็นเฉพาะตัวที่ต้องย้ายติดตามผู้บังคับบัญชาจากเหล่าทัพ จะกระทำในลักษณะการปรับลงตำแหน่งในอัตราของหน่วยเป็นลำดับแรก ในกรณีอัตราของหน่วยไม่ว่างให้ใช้ลักษณะของการช่วยราชการ โดยระบุจำนวนปีของการช่วยราชการ และปรับย้ายกลับคืนเหล่าทัพที่ต้นสังกัดเดิมให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ เมื่อการปฏิบัติหน้าที่ติดตามผู้บังคับบัญชาเสร็จสิ้นลง

๓.๖ การปรับเกลี้ยกำลังพล ให้ส่วนราชการใน บก.ทท. ดำเนินการ ดังนี้

๓.๖.๑ พิจารณาปรับย้ายภายในเพื่อเกลี้ยจำนวนกำลังพลที่มีอยู่มากเกินความจำเป็นไปยังหน่วยที่ยังขาดกำลังพล หรือมีกำลังพลอยู่น้อย ทั้งนี้เพื่อเป็นการใช้กำลังพลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๖.๒ พิจารณาใช้กำลังพลที่ประจำหน่วย (ไม่มีอัตรา) เว้นกำลังพลประจำหน่วย (ไม่มีอัตรา) ที่ใกล้ชิดกับเกษียณอายุราชการ ช่วยราชการในส่วนราชการของตนที่ขาดกำลังพลปฏิบัติงาน สำหรับกำลังพลที่ประจำ บก.ทท. (ไม่มีอัตรา) ให้ กพ.ทท. รับผิดชอบ ในการออกคำสั่งให้ช่วยราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ของ บก.ทท.

๓.๗ การปรับย้ายกำลังพลลงในตำแหน่งอัตราประจำหน่วย (ไม่มีอัตรา) ให้ปฏิบัติตามระเบียบ กท. ว่าด้วยการบรรจุหรือแต่งตั้งข้าราชการทหารให้ดำรงตำแหน่งประจำหน่วย พ.ศ.๒๕๕๑

๓.๘ การควบคุมกำลังพล ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๘.๑ หน่วยจะต้องดำเนินการตรวจสอบทำเนียบกำลังพลของหน่วยจากฐานข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสายกำลังพลและธุรการ กับทำเนียบกำลังพลที่หน่วยจัดทำขึ้นตามโครงสร้างอัตราการจัด ทั้งนี้เพื่อให้ทำเนียบกำลังพลของหน่วยในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน โดยตรวจสอบทุกวงรอบการปรับย้าย ในวาระ ต.ค. และ เม.ย. ของแต่ละปี

๓.๘.๒ หน่วยจะต้องดำเนินการตรวจสอบประวัติรับราชการของกำลังพลตามแบบฟอร์มประวัติย่อ จากฐานข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสายกำลังพลและธุรการ กับสมุดประวัติของกำลังพล ทั้งนี้เพื่อให้มีข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย สำหรับใช้ในการจัดทำบัญชีอาวุโสและใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการปรับตำแหน่ง หรือเลื่อนยศสูงขึ้น รวมทั้งการปรับย้ายให้ลงในตำแหน่งที่เหมาะสมกับคุณวุฒิของกำลังพล

๓.๘.๓ ดำรงรักษาสถานภาพกำลังพลอย่างเคร่งครัด หน่วยจะต้องมีการตรวจสอบยอดของหน่วยให้มีจำนวนสัดส่วนกำลังพล ในเรื่องต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓.๘.๔ การรายงานสถานภาพกำลังพลตามระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หน่วยได้มีข้อมูลของกำลังพลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

๓.๘.๕ หน่วยจะต้องประเมินค่ากำลังพลด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรมทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน เพื่อใช้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาการเลื่อนยศและการครองตำแหน่งสูงขึ้นของกำลังพลต่อไป

๓.๘.๖ ให้ข้าราชการทุกคนตรวจสอบประวัติรับราชการของตนเอง ทั้งในสมุดประวัติรับราชการในระบบสารสนเทศ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และตรงกับที่ส่วนราชการต้นสังกัด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘.๗ การจัดเก็บข้อมูลด้านกำลังพลของส่วนราชการ บก.ทท. จะต้องดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามรูปแบบที่ กพ.ทท. กำหนด ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฯ โดยเพิ่มเติมรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๘.๗.๑ สัดส่วนการบรรจุแยกตามกำเนิดของนายทหารสัญญาบัตร

๓.๘.๗.๒ สัดส่วนการบรรจุแยกตามการแต่งกาย ตามเพศ โดยเก็บข้อมูลแยกกันระหว่างนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน

๓.๘.๗.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ที่เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการว่ามีจำนวนเท่าใด และยังมีเหลือผู้ยังไม่เข้ารับการศึกษาเท่าใด

๔. นอกเหนือจากนโยบายหรือหลักการที่กล่าวมานี้ ให้ใช้ตามนโยบายหรืออนุมัติหลักการที่ได้รับอนุมัติไว้ก่อนหน้านี้

ผนวก ค การอนุรักษ์กำลังพล

ประกอบแผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๑. กล่าวนำ

การอนุรักษ์กำลังพลในที่นี้หมายถึง การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเป็นมาตรการจูงใจกำลังพล ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเต็มขีดความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการป้องกันการสูญเสีย กำลังพลที่ไม่คาดคิด

๒. ความมุ่งหมาย

เพื่อให้กำลังพลประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด และมีความสง่าผ่าเผยเป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้พบเห็นโดยทั่วไป อีกทั้งเพื่อเป็นการดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่กำลังพลพึงจะได้รับ ตามที่ทางราชการกำหนดไว้และนอกเหนือจากตามที่ทางราชการกำหนด ให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี

๓. การรักษาวินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง อนุผนวก ๑

๔. การพัฒนาและรักษาขวัญ อนุผนวก ๒

อนุผนวก ๑ การรักษาวินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกอบผนวก ค การอนุรักษ์กำลังพล

๑. คำนำ

การรักษาวินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง เป็นหน้าที่ของทหารทุกคนที่พึงปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของทหารโดยเคร่งครัด

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กำลังพลได้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ วินัย ตามแบบธรรมเนียมทหาร ไม่ฝ่าฝืนกฎหมายบ้านเมือง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดีงาม เป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากประชาชน และผู้พบเห็นโดยทั่วไป

๓. การดำเนินการ

๓.๑ มาตรการป้องกันเหล่านี้ จะชักจูงให้ทหารพัฒนานิสัยท่าทีในการเชื้อฟัง เคารพต่ออำนาจหน้าที่ และกำจัดสาเหตุที่มีอยู่หรืออิทธิพลอื่นใดต่อการละเมิด วินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ตามแบบธรรมเนียมทหาร และการประพฤติตนในทางที่ไม่ดี ซึ่งผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการทุกระดับชั้นสมควรปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑.๑ ใช้หลักการเป็นผู้นำที่ดี ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ ตรวจสอบ และกำกับดูแล การประพฤติปฏิบัติตนของกำลังพลให้อยู่ในระเบียบวินัย ตามแบบธรรมเนียมทหาร ตลอดจนไม่ฝ่าฝืนกฎหมายบ้านเมือง และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดีงาม

๓.๑.๒ ศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุต่าง ๆ ของการละเมิดวินัย และการประพฤติตนในทางที่ไม่ดีของกำลังพล เพื่อกำจัดสาเหตุเหล่านั้นให้หมดไป

๓.๑.๓ กำหนดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่กำลังพล ในเรื่องเกี่ยวกับ วินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ตามแบบธรรมเนียมทหาร และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓.๑.๔ ส่งเสริมให้กำลังพลเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา และจัดให้มีการอบรมทางด้านศีลธรรมอยู่เสมอ

๓.๑.๕ จัดเจ้าหน้าที่คอยตรวจวินัยภายในกรมกองอยู่เสมอ

๓.๑.๖ หมุนเวียนจัดนายทหารสัญญาบัตร ออกตรวจวินัยภายนอกกรมกอง ร่วมกับสารวัตรทหาร

๓.๑.๗ การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียนที่ถูกต้องตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยทหาร ฯ หน่วยจะต้องดำเนินการสอบสวนหาข้อเท็จจริง และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๓.๑.๘ การพิจารณาความดีความชอบ และการลงทัณฑ์แก่กำลังพล ต้องยึดถือหลักความถูกต้อง บริสุทธิ์ และยุติธรรม

๓.๑.๙ จัดให้มีการตรวจสอบประวัติกำลังพลเป็นประจำทุกปี ทั้งทางด้านอาชญากรรม ด้านภาระหนี้สิน และประวัติการยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๓.๑.๑๐ จัดกิจกรรมยกย่อง ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และมีวินัยดีเยี่ยม จนก่อให้เกิดผลดีต่อทางราชการ

๓.๑.๑๑ ส่งเสริมกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กำลังพลมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากการทุจริต และการประพฤติมิชอบ

๓.๒ มาตรการแก้ไข เป็นมาตรการที่นำมาใช้กับกำลังพลที่กระทำความผิด เพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งการรักษาวินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

๓.๒.๑ เมื่อปรากฏว่ากำลังพลภายในหน่วยได้ละเมิดวินัย หรือกระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาจะต้องว่ากล่าวตักเตือน หรือลงทัณฑ์ตามข้อเท็จจริงของความผิดที่เกิดขึ้น โดยยึดถือปฏิบัติ ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยวินัยทหาร ฯ และระเบียบแบบแผนของทางราชการที่กำหนดไว้

๓.๒.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ว่ากล่าวตักเตือน และลงทัณฑ์กำลังพลที่ละเมิดวินัย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ไม่สมควรแล้ว หากกำลังพลผู้นั้นยังขาดจิตสำนึกที่จะ ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น สมควรที่จะพิจารณาให้ออกจากราชการหรือปลดออกจากราชการ โดยยึดถือ ปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการต่อไป

อนุผนวก ๒ การพัฒนาและรักษาขวัญ

ประกอบผนวก ค การอนุรักษ์กำลังพล

๑. กล่าวนำ

การดำเนินการให้กำลังพลได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลสมความมุ่งหมายของทางราชการ จำเป็นต้องมีการพัฒนาและรักษาขวัญกำลังพล ด้วยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับกำลังพลและครอบครัว จึงได้กำหนดแนวทางในการพิจารณาวางแผนและดำเนินการไว้ในห้วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ ดังนี้

๒. ความมุ่งหมาย

เพื่อให้กำลังพลและครอบครัว มีขวัญกำลังใจที่ดีในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต

๓. การดำเนินการ

๓.๑ หน่วยจะต้องพิจารณาบำเหน็จความชอบให้กับกำลังพลด้วยความยุติธรรม

๓.๒ สิทธิกำลังพลต่าง ๆ ที่กำลังพลพึงได้รับ หน่วยจะต้องรีบดำเนินการให้กับกำลังพลทันทีด้วยความรวดเร็ว โดยให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๓.๓ หน่วยจัดให้มีทุนการศึกษาสำหรับบุตรของกำลังพลที่มีการศึกษาดี และจัดให้มีทุนสำรองให้กำลังพลได้ใช้เยี่ยมแก่ปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะช่วงเปิดเทอมของบุตรกำลังพล แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าให้การส่งเสริมให้กำลังพลกู้ยืมในวงเงินมาก ๆ ซึ่งจะเป็นการสร้างภาระหนี้สินให้กับกำลังพลและสร้างลักษณะนิสัยทางการเงินที่ไม่ดีให้กับกำลังพล

๓.๔ การเคหะสงเคราะห์ เป็นการจัดสวัสดิการเพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างมีบ้านพักเป็นของตนเอง โดยประสานงานกับภาคเอกชนและสถาบันการเงินในการจัดสรรที่พักอาศัยโดยให้เช่าซื้อในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ผ่อนส่งระยะยาว

๓.๕ หน่วยต้องจัดให้มีการส่งเสริมทางด้านกีฬาและนันทรมัย เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยหรือระหว่างหน่วย รวมทั้งระหว่างหน่วยงานทางราชการ และภาคเอกชนที่มีที่ตั้งใกล้เคียง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีและเป็นที่ยอมรับระหว่างหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกำลังพลที่จะปรากฏต่อสายตาของประชาชน

๓.๖ จัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ เพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูก ณ ที่พักอาศัยของทางราชการ

๓.๗ จัดให้มีการสนทนาการการบันเทิง ณ ที่พักอาศัยของทางราชการ ในโอกาสอันควร

๓.๘ จัดให้มียานพาหนะบริการแก่กำลังพล รับ-ส่ง จากที่พักของทางราชการมายังที่ทำงานให้มีความพอเพียง และมีสภาพยานพาหนะที่ดี เหมาะสมต่อการเดินทาง

๓.๙ จัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ในบริเวณบ้านพักอาศัยของทางราชการ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่กำลังพล

๓.๑๐ จัดให้มีศูนย์ส่งเสริมอาชีพแก่ข้าราชการและครอบครัวในลักษณะการหารายได้เสริม โดยเฉพาะแม่บ้านของกำลังพลที่ไม่ได้ทำงาน และมีคณะกรรมการดำเนินการอย่างเป็นรูปแบบในการดำเนินการด้านการผลิต จัดการและด้านการตลาด

๓.๑๑ จัดให้มีการบริการตรวจรักษา ในลักษณะชุดแพทย์เคลื่อนที่ให้แก่กำลังพลและครอบครัว ณ ที่พักอาศัยของทางราชการตามความเหมาะสม

๓.๑๒ จัดคณะผู้แทนหน่วยเยี่ยมเยียนกำลังพลในบ้านพักของทางราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและรับทราบปัญหา นำมาแก้ไขในเรื่องสวัสดิการของกำลังพล

แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)

๓.๑๓ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการจัดตั้งชุมชนบ้านพักข้าราชการ บก.ทท. เพื่อให้กำลังพลที่พักอาศัยในบ้านพักของทางราชการ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของชุมชน และมีกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งเป็นการพัฒนาชุมชน และลดปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน

๓.๑๔ จัดให้มีสวนสุขภาพและสวนพักผ่อน ในบริเวณบ้านพักอาศัยของทางราชการ โดยให้ดำเนินการในพื้นที่ส่วนกลางเป็นอันดับแรก

๓.๑๕ จัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องยาเสพติดและโรคเอดส์

.....

ผนวก ง การพัฒนากำลังพล

ประกอบแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๑. กล่าวนำ

การพัฒนากำลังพลเป็นการเตรียมการด้านกำลังพลให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง มีระเบียบวินัย ขวัญกำลังใจที่เข้มแข็ง มีความภาคภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีความเป็นทหาร อาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ของกองทัพไทย

๒. ความมุ่งหมาย

๒.๑ พัฒนากำลังพลให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการรักษาการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น สามารถแก้ไขปัญหาที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำ เสียสละ มีวินัย มีจิตวิญญาณของ ความเป็นทหารอาชีพ กล้าหาญ ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล มีอุดมการณ์ความรักชาติ รวมทั้ง ยึดถือแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

๒.๒ พัฒนาระบบการฝึกศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างมืออาชีพ มีความรอบรู้ด้านการทหารเทคโนโลยีสมัยใหม่

๒.๓ พัฒนากำลังพลในแต่ละระดับให้มีขีดความสามารถในการวางแผนอำนวยการและ การปฏิบัติการร่วม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเหล่าทัพได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๔ พัฒนาและสร้างสรรค์งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

๓. แนวทางพัฒนากำลังพล

๓.๑ กำลังพลของ บก.ทท. ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กำหนดและออกแบบหลักสูตร ให้สอดคล้องกับภารกิจ เปิดการศึกษาเฉพาะสาขาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษา

๓.๒ การบูรณาการด้านการฝึกศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพ ลดความซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดความ เป็นมาตรฐาน สามารถเทียบเคียงกับสถานศึกษาภายนอกได้ โดยเป็นการให้ความรู้ ประสบการณ์ และการ ฝึกอบรมที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติการร่วม ส่งเสริมให้ใช้ทรัพยากรทางด้านการศึกษาร่วมกันในการพัฒนา กำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ ให้รักษาการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ มีความคิดเชิงระบบ มีเหตุผลเชิงสร้างสรรค์ ถูกหลักวิชาการ มีวิสัยทัศน์ สร้างระบบการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เรียนรู้การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา อันนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๔ จัดให้มีการศึกษาในระดับพื้นฐาน หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ หลักสูตรเพิ่มพูน ความรู้ และหลักสูตรการผลิต ตลอดจนหลักสูตรภาษาต่างประเทศตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓.๕ จัดให้มีระบบการศึกษาสำหรับผู้บริหารและฝ่ายอำนวยการทุกระดับ เข้าศึกษา อบรม ดูกาน เพิ่มเติมวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ องค์ความรู้ทางการเมือง การปกครอง กฎหมาย และการบริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ยุทธศาสตร์ทหาร หลักนิยม ทางทหารของกองทัพไทย ขีดความสามารถในการวางแผนและการปฏิบัติการร่วม/การยุทธผสม รวมทั้ง การปฏิบัติการอื่น ๆ ทางทหารที่มีใช้สงคราม

๓.๖ ให้นำผลการศึกษาของกำลังพลมาประกอบการพิจารณา การบรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อน ตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังพลให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้มีความ เหมาะสม ชัดเจน เป็นรูปธรรม

๔. หลักสูตรการศึกษา หลักสูตรการศึกษาตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรการปฐมนิเทศ เป็นการอบรมให้ข้าราชการได้รู้แบบธรรมเนียม ประเพณีทางทหารระดับพื้นฐานโดยทั่วไป สำหรับข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ รวมทั้งข้าราชการที่ปรับโอนมาจากกระทรวงอื่น โดยจะให้เข้ารับการอบรมหรือปฐมนิเทศตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ หรือในช่วงต้น ๆ ของการรับราชการในปีแรก

๔.๒ หลักสูตรการอบรมนายทหารประทวนเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร เป็นการอบรมเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแบบธรรมเนียม ประเพณีของนายทหารสัญญาบัตร และให้นายทหารประทวนที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร แต่ยังไม่เคยเข้ารับการศึกษารับหรืออบรม ให้มีคุณลักษณะและวิทยฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรได้

๔.๓ หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ เป็นหลักสูตรที่ต้องการพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการตามสายงาน เหล่าทหาร หรือเหล่าทัพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อเป็นพื้นฐานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด หลักสูตรดังกล่าวได้แก่

๔.๓.๑ หลักสูตรนายสิบอาวุโส (ทบ.) การอบรมนายทหารประทวนเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร (ทบ.), หลักสูตรพันจ่านักเรียน (ทร.), หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด (ทอ.) หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า เป็นหลักสูตรสำคัญพื้นฐานที่ให้นายทหารประทวนได้มีความรู้เบื้องต้นที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผบ.มว. หรือเทียบเท่าได้ ซึ่งจำเป็นถือว่าเป็นหลักสูตรที่นายทหารประทวนที่ผ่านการคัดเลือกเป็นนายทหารสัญญาบัตรโดยการทำหน้าที่จะต้องเข้ารับการศึกษารับอบรมทุกนาย

๔.๓.๒ หลักสูตรชั้นนายร้อยหรือหลักสูตรเทียบเท่า เป็นหลักสูตรนายทหารสำคัญพื้นฐานที่จะให้ความรู้เบื้องต้นหรือพื้นฐานของเหล่าทหารและเหล่าทัพ นายทหารสัญญาบัตรที่จะเลื่อนขึ้นเป็น ร.อ. ควรได้รับการศึกษาในหลักสูตรนี้ แต่ทั้งนี้ให้ไปตามหลักเกณฑ์ที่แต่ละเหล่าทัพกำหนดไว้

๔.๓.๓ หลักสูตรชั้นนายพัน (ทบ.), หลักสูตรชั้นนายนาว (ทร.) และหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง (ทอ.) หรือหลักสูตรเทียบเท่า เป็นหลักสูตรที่สำคัญอีกหลักสูตรหนึ่งที่จะให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคนิคหรือการปฏิบัติการรบขั้นสูงของเหล่าทหารและเหล่าทัพ ของนายทหารชั้นนายพันหรือสูงกว่า จะต้องทราบเพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นหลักสูตรสำหรับนายทหารที่จะเลื่อนขึ้นเป็น พ.ต. ต้องเข้ารับการศึกษารับ

๔.๔ หลักสูตรนายทหารบกอาวุโส (ทบ.), หลักสูตรอาวุโส (ทร.) และหลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส (ทอ.) เป็นหลักสูตรฝึกอบรมให้นายทหารสัญญาบัตรมีความรู้ด้านฝ่ายอำนวยการ และการบริหารจัดการสำหรับการปฏิบัติงานพร้อมที่จะเป็นผู้บริหารระดับต้นของกองทัพบก

๔.๕ หลักสูตร รร.สธ.เหล่าทัพ เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อพัฒนาและเตรียมให้นายทหารสัญญาบัตรมีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งฝ่ายเสนานิการ ซึ่งนายทหารสัญญาบัตรที่จะเข้าศึกษาในหลักสูตรนี้จะต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ รร.สธ.เหล่าทัพกำหนด ซึ่งมีความสำคัญยิ่งในตำแหน่งของกรมฝ่ายเสนานิการร่วมของ บก.ทท.

๔.๖ หลักสูตรการศึกษานายทหารระดับสูง เป็นหลักสูตรการศึกษาทหารระดับสูงสำหรับนายทหารสัญญาบัตร ชั้น พ.อ.-พ.อ.(พ) ได้เข้าศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้พร้อมสำหรับการเลื่อนขึ้นในตำแหน่งระดับสูงของ บก.ทท. ต่อไป เช่น หลักสูตรวิทยาลัยการทัพ, หลักสูตรวิทยาลัยเสนานิการทหาร, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) และหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน (ปรอ.)

๔.๗ การศึกษาทางสายวิทยาการอื่น ๆ

๔.๗.๑ หลักสูตรเฉพาะหน้าที่ เป็นหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉพาะหน้าที่ต่าง ๆ ของเหล่า/สายวิทยาการ เช่น หลักสูตรเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรการรักษาความปลอดภัย หลักสูตรข่าวกรอง หลักสูตรความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๔.๗.๒ หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ เป็นหลักสูตรที่หน่วย เหล่าทัพ หรือสายวิทยาการเปิดการศึกษาตามหลักสูตรเป็นครั้งคราว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หลักสูตรเจ้าหน้าที่งบประมาณ หลักสูตรตุลาการพระธรรมนูญ หลักสูตรการส่งกำลังบำรุงชั้นสูง หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เหล่าทัพและ บก.ทท. กำหนด

๔.๗.๓ หลักสูตรการศึกษาของข้าราชการฝ่ายพลเรือน เป็นหลักสูตรการศึกษาของสถาบันฝ่ายพลเรือนที่ บก.ทท. ส่งไปศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการทหารกับข้าราชการพลเรือน อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างให้กำลังพลมีความรู้ในวิทยาการต่าง ๆ ตามความต้องการของราชการทหาร เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง เป็นต้น

๔.๘ การศึกษาทางพลเรือน เพื่อเป็นการยกระดับคุณวุฒิหรือความรู้ข้าราชการของ บก.ทท. ให้สูงขึ้น ได้เทคนิคและวิทยาการที่ก้าวหน้ามาพัฒนากองทัพให้ทันสมัยยิ่งขึ้น นายทหารสัญญาบัตรที่มีความรู้ ความสามารถจะได้รับการสนับสนุนการคัดเลือกเพื่อรับทุนการศึกษา ไปศึกษาในสถานศึกษาพลเรือนในสาขาที่กองทัพต้องการ สำหรับข้าราชการอื่น ๆ ทั่วไปประสงค์จะไปศึกษาเพิ่มเติมโดยทุนส่วนตัว ก็จะได้รับ การสนับสนุนด้วยการให้ลาไปศึกษาตามความเหมาะสม

๔.๙ การศึกษาต่างประเทศ

ให้เป็นไปตามหลักสูตรโครงการศึกษาในต่างประเทศของ บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ และหลักสูตรที่ได้รับที่นั้งศึกษาเพิ่มเติมระหว่างปี ทั้งนี้หลักสูตร รร.สธ.เหล่าทัพ ที่ได้รับที่นั้งการศึกษาจากต่างประเทศ ผู้ที่มีสิทธิ์จะไปศึกษาจะต้องผ่านหลักสูตรดังกล่าวจากเหล่าทัพตนเองก่อนที่จะไปศึกษาหลักสูตรนั้น ณ ต่างประเทศ

๕. การดำเนินการ

๕.๑ กพ.ทท.ท. รับผิดชอบในการพัฒนากำลังพลของ บก.ทท. ในภาพรวม อำนวยการ กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และประสานการปฏิบัติระหว่างส่วนราชการ บก.ทท. กับเหล่าทัพ

๕.๒ ส่วนราชการใน บก.ทท. พิจารณาส่งกำลังพลเข้ารับการศึกษากับเหล่าทัพ ในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ หลักสูตรนายทหารอาวุโสของเหล่าทัพ และหลักสูตร รร.สธ.เหล่าทัพ โดยให้ถือว่าเหล่าทัพเป็นเหล่าสายวิทยาการในการผลิตกำลังพลให้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะเหล่าทัพ สำหรับการเปิดการศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของ บก.ทท. จะต้องพิจารณาจากความจำเป็นเร่งด่วน และต้องได้รับการอนุมัติจาก ผบ.ทสส. ก่อน

๕.๓ การดำเนินการกำหนดตัวบุคคลและอนุมัติตัวบุคคลเข้าศึกษาอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ บก.ทท. กำหนด

๖. การดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือหลักการและนโยบายที่ได้รับการอนุมัติไว้ก่อนหน้านี้อย่างแล้ว

ผนวก จ การบริหารราชการ

ประกอบแผนปฏิบัติการด้านการกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๑. กล่าวนำ

การบริหารราชการเป็นแนวทางดำเนินการสำหรับกำลังพลที่ได้อุทิศเวลาทั้งชีวิตทำงานให้แก่กองทัพ และเมื่อยามกำลังพลเลี้ยงดูตัวเองไม่ได้เนื่องจากทุพพลภาพเนื่องจากการปฏิบัติงาน หรือผลเนื่องจากการเกษียณอายุ กำลังพลเหล่านี้ควรได้รับการตอบแทนจากกองทัพเพื่อให้ชีวิตบั้นปลายมีความสุข เกิดความรู้สึกภูมิใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ความมุ่งหมาย

๒.๑ กำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่มีขวัญกำลังใจ เพราะได้รับรู้ว่ากำลังพลที่ได้ทุ่มเทการทำงานมาโดยตลอดจะไม่ถูกกองทัพทอดทิ้ง ถึงแม้จะไม่ได้ทำงานให้แก่กองทัพแล้ว อันเนื่องมาจาก การลาออกก็ดี ทุพพลภาพก็ดี หรือการเกษียณอายุก็ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดผลในด้านความตั้งใจปฏิบัติงานของกำลังพล

๒.๒ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้ามารับราชการในกองทัพเพิ่มขึ้น เพราะมองเห็นว่าอาชีพรับราชการทหารก็เป็นอาชีพหนึ่งที่มีความมั่นคง ทั้งในระหว่างรับราชการอยู่ในกองทัพและหลังจากพ้นราชการไปแล้ว

๓. แนวทางการดำเนินการ

กองทัพจะให้ความสำคัญต่อการบริหารของกำลังพลโดยจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลให้ข้าราชการได้รับเมื่อพ้นราชการ ดังนี้

๓.๑ การดำเนินการในเรื่อง บำเหน็จ บำนาญของกำลังพล กองทัพต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกในการติดต่อ การรับสิทธิดังกล่าวด้วยความรวดเร็ว โดยกองเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ กง.ทหาร จะอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการสังกัด บก.ทท. ที่เกษียณอายุราชการ หรือออกจากราชการ ให้สามารถเบิกจ่าย เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และเงินสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ได้ที่ บก.ทท.

๓.๒ เหล่าทัพ และ บก.ทท. ควรชี้แจงถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับการรับบำเหน็จ บำนาญ หรือการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ทราบตามโอกาสอันสมควร

๓.๓ เหล่าทัพ และ บก.ทท. ควรจัดสวัสดิการหรือกิจกรรมอันน่าจะมีประโยชน์ต่อกำลังพลและครอบครัวเมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว เช่น โครงการที่อยู่อาศัย กิจกรรมแนวทางการดำเนินชีวิตหลังพ้นราชการ กิจกรรมแนะแนวทางที่สามารถประกอบเป็นอาชีพเสริม เป็นต้น

๓.๔ กพ.ทหาร พิจารณาจัดทำแนวทางระบบปลดปล่อยกำลังพลโดยปรับปรุงการกำหนดอายุเกษียณราชการของกำลังพลตามตำแหน่งลักษณะงาน เช่น กำลังพลที่ต้องใช้ความพร้อมทางสมรรถภาพร่างกาย เสี่ยงอันตราย トラกตรา มีผลเสียต่อสุขภาพ ควรเกษียณที่อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป หรือให้โอกาสเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในสายงานอื่น