



แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕
การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)

และแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕
การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒



จัดทำโดย

กองพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมกำลังพลทหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กพ.ทหาร (กพบท.๗ โทร.๐ ๒๕๗๕ ๖๐๗๑, โทร.ทหาร ๕๘๒๑๐๒๖)

ที่ กท ๐๓๐๒/๖๘๙๒

วันที่ ๘ พ.ย.๖๑

เรื่อง ขออนุมัติแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี

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

ของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน ผบ.ทสส.

เห็นควรอนุมัติ

พล.อ.อ. 

รอง เสธ.ทหาร (๔)

๑๓ พ.ย.๖๑

-อนุมัติตามข้อ ๕

รับคำสั่ง ผบ.ทสส.

พล.อ. อ. อรรถ

เสธ.ทหาร

๑๕ พ.ย. ๖๑



บันทึกข้อความ

สำนักงานรองเสนาธิการทหาร (๔)

เลขรับ.....๒๒๖๗

วันที่.....๑ พ.ย. ๖๗

เวลา.....๑๓๐๐

ส่วนราชการ กพ.ทหาร (กพทบ.กพ.ทหาร โทร. ๐ ๒๕๗๕ ๖๐๗๑, โทร.ทหาร ๕๘๒๑๐๒๖)

ที่ กท ๐๓๐๒/๖๙๘๘ ลง ๗ พ.ย. ๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน ผบ.ทสส.

- อ้างถึง ๑. หนังสือ กพ.ทหาร ที่ กท ๐๓๐๒/๖๙๘๘ ลง ๗ พ.ย. ๖๗
๒. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๘ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร.
๓. นโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
๔. คำสั่ง บก.ทท. ที่ ๔๔/๒๕๕๓ ลง ๓ มี.ค.๕๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. (ร่าง) แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้น
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
๒. สรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

๑. กพ.ทหาร ขออนุมัติแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี
พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้น
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามอ้างถึง ๑ ผบ.ทสส. (เสธ.ทหาร รับคำสั่ง ฯ) ได้กรุณาอนุมัติแผนพัฒนา
องค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ และแผนพัฒนาองค์การของ
บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ โดยมี กพ.ทหาร เป็นหน่วย
รับผิดชอบและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาองค์การฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ในภาพรวม

๒.๒ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๘ ขึ้น
เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเองเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหาร
จัดการของหน่วยงานภาครัฐ ให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ
การบริหารจัดการของหน่วยงานสู่มาตรฐานระดับสากล เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐ
ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖
รายละเอียดตามอ้างถึง ๒

๒.๓ ตามอ้างถึง ๓ นโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
มีเจตนารมณ์ ที่จะบริหารจัดการกองทัพตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
และกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการกองทัพ เพื่อปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความเป็น
ทหารอาชีพให้กับกำลังพล ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้มีอิทธิพลและสิ่งผิดกฎหมายทุกชนิด รักษาภาพลักษณ์
ของกองทัพ ให้เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน การปรับย้ายกำลังพล ให้ยึดหลักคุณธรรม ความรู้
และความสามารถ ส่งเสริมให้กำลังพลออกกำลังกายและเล่นกีฬา ตลอดจนการตรวจสุขภาพประจำปี
ปรับปรุงบ้านพักสวัสดิการให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยและอาชญากรรมทุกชนิด พัฒนาปรับปรุง

/คุณภาพ...

คุณภาพการศึกษาของสถาบันทางทหารให้มีมาตรฐาน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการบริหาร กองทัพ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมตามนโยบาย Thailand 4.0 เป็นต้น

๒.๔ กพ.ทหาร ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้น บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ที่ได้รับอนุมัติตามข้อ ๒.๑ เรียบร้อยแล้ว โดยมีสรุปผล การดำเนินการในภาพรวมได้คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๑ ของแผนงาน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๒.๕ กพ.ทหาร ได้นำสรุปผลการดำเนินการตามข้อ ๒.๔ รวมทั้งนโยบายของ ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ตามข้อ ๒.๓ มาวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุง ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อขับเคลื่อนแผนงานตาม Road Map การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านกำลังพล บก.ทท. ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๘ สรุปได้ดังนี้

๒.๕.๑ ด้านสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ประกอบด้วยประเด็นพิจารณา ได้แก่ ประเด็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และประเด็นด้านบรรยากาศการทำงาน ของบุคลากร มีจำนวน ๒๑ โครงการ/กิจกรรม

๒.๕.๒ ด้านความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วยประเด็นพิจารณา ได้แก่ ประเด็นด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประเด็นด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากร และประเด็น ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร มีจำนวน ๒๒ โครงการ/กิจกรรม

๓. ข้อพิจารณา

๓.๑ แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ฯ เป็นแผนงาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรและด้านความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้มี การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๘ สำหรับการประเมินตนเอง ให้เป็นบรรทัดฐานการติดตามและการประเมินผล อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการองค์การ เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การให้สอดคล้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของ บก.ทท. พัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ที่มุ่งเน้นระบบราชการ ที่เปิดกว้างเชื่อมโยงกัน การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๓.๒ การอนุมัติตามเรื่องนี้อยู่ในอำนาจ ผบ.ทสส. ซึ่งมอบอำนาจให้ เสธ.ทหาร ในฐานะ ผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของ บก.ทท. ทำการแทนและสั่งการ ตามอ้างถึง ๔ ข้อ ๑.๔

๔. ข้อเสนอ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ กรุณารับทราบสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

๔.๒ อนุมัติแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้น บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามข้อ ๑

๔.๓ ให้ส่วนราชการใน บก.ทท. ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านกำลังพล ของหน่วย และสนับสนุนการปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ให้ กพ.ทหาร รับผิดชอบและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนฯ ในภาพรวม

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาอนุมัติตามข้อ ๔

พล.อ.ท.



(สรายุทธ์ มหัทธกริณี)

จก.กพ.ทหาร

สารบัญ

	หน้า
๑. บทนำ	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ บก.ทท.	๒
๓. วิสัยทัศน์ กพ.ทท. และพันธกิจ แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล	๓
๔. นโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ด้านการบริหารจัดการกองทัพ และนโยบายเฉพาะด้านกำลังพล	๔
๕. ค่านิยมหลัก บก.ทท.	๕
๖. ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ บก.ทท. กับประเด็นยุทธศาสตร์ กพ.ทท.	๖
๗. Road Map แผนพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล ๕ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒	๗
๘. ความเชื่อมโยงระหว่าง Road Map แผนพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล ๕ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ กับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ กับแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๘
๙. แผนภาพประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒	๙
๑๐. แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒)	๑๐
๑๑. แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๔๓
๑๒. รายละเอียดแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๘๔

บทนำ

บก.ทท. ได้จัดทำแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อขับเคลื่อนแผนงานตาม Road Map การพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล และสอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พ.ศ.๒๕๕๘ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) รวมทั้งนำนโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด/ผู้บัญชาการศูนย์บัญชาการทางทหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ด้านการบริหารจัดการกองทัพ มาจัดทำแผนดังกล่าว อีกทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๒) และแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นแผนงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมด้านกำลังพลและด้านความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย การประเมินขีดความสามารถกำลังพล การสำรวจปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรา การจัดทำสายวิद्याการ สายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งกำลังพล การพัฒนาและขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ การจัดทำแนวทางรับราชการ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การพัฒนางานบริการ และสวัสดิการ พัฒนาหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งตามภารกิจของหน่วย การดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ การขับเคลื่อนการสร้างความผูกพันต่อองค์การ การปลูกฝังค่านิยมหลัก คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันทุจริตคอร์รัปชั่น การป้องกันการกระทำความผิดวินัยทหาร การประเมินความผูกพันองค์การ การนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาผู้บริหารและกำลังพลให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา/การฝึกอบรมให้ทันสมัยสอดคล้องกับองค์ความรู้ที่ต้องการ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์การ การพัฒนาภาษาอังกฤษและภาษาของชาติในประชาคมอาเซียน และการจัดทำระบบการพิจารณาปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.

วิสัยทัศน์ พันธกิจ บก.ทท.

วิสัยทัศน์ บก.ทท.

“เป็นองค์กรนำที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวกร่วมด้านการป้องกันประเทศ และการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อความมั่นคงเป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาล ประชาชน และเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ”

พันธกิจ บก.ทท.

๑. ปกป้อง เติบโต พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. อำนวยความสะดวกปฏิบัติการร่วมของทุกเหล่าทัพ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการป้องกันประเทศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
๓. สนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ การพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน
๔. ค้ำครอง และพิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ
๕. เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มประเทศอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ
๖. สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศโดยยึดหลักมนุษยธรรม และสันติวิธี
๗. ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพภายใต้กรอบของสหประชาชาติ เพื่ออำรงเกียรติและศักดิ์ศรีในประชาคมอาเซียน

วิสัยทัศน์ กพ.ทหาร และพันธกิจ แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล

วิสัยทัศน์ กพ.ทหาร

“กรมกำลังพลทหาร เป็นเลิศในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการอำนวยการร่วมด้านการป้องกันประเทศ การปฏิบัติการทางทหาร เป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาลและประชาชน”

พันธกิจแผนปฏิบัติราชการ กพ.ทหาร พ.ศ.๒๕๖๒

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

นโยบาย ผบ.ทสส./ผบ.ศบท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

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

๑. ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นทหารอาชีพให้กับกำลังพล โดยทุกคนจะต้องไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดผู้มีอิทธิพลและสิ่งผิดกฎหมายทุกชนิดอย่างเด็ดขาด
๒. รักษาภาพลักษณ์ของกองทัพ ให้เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน อาทิ การแสดงออก ต่อสาธารณชน การชัชชียานพาหนะ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น
๓. การปรับย้ายกำลังพล ให้ยึดหลักคุณธรรม ความรู้ และความสามารถ และสนับสนุน ระบบการหมุนเวียนกำลังพลให้สามารถปฏิบัติกร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม
๔. ปรับลดทหารประจำการตามเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และทดแทนด้วยการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม หรือนำกำลังพลสำรองมาปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว รวมทั้ง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาทดแทนจำนวนกำลังพลที่ลดลง
๕. สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์ทางทหารและประวัติศาสตร์ชาติไทย อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมไทย โดยการทัศนศึกษาสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ รวมทั้งกำหนดให้บรรจุในหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทางทหาร
๖. ส่งเสริมให้กำลังพลออกกำลังกายและเล่นกีฬา โดยให้มีการทดสอบร่างกายตามเกณฑ์ ที่กำหนด อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง ตลอดจนการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างจริงจัง
๗. ปรับปรุงบ้านพักสวัสดิการของกำลังพลให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการรักษาความปลอดภัย ที่เข้มงวด ปลอดภัยและอาชญากรรมทุกชนิด
๘. ปรับปรุงกฎหมายทหาร คำสั่ง ระเบียบต่าง ๆ ที่ล้าสมัย รวมทั้งศึกษากฎหมายที่ประกาศ ใช้ใหม่ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานของกองทัพไทย
๙. พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถาบันทางทหารให้มีมาตรฐาน สามารถนำผลงาน ทางการศึกษาวิจัยเชิงยุทธศาสตร์มาพัฒนาการบริหารจัดการกองทัพได้อย่างเป็นรูปธรรม
๑๐. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัย ในการบริหารจัดการกองทัพ อาทิ การพัฒนา ขีดความสามารถกำลังพลให้รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่
๑๑. ดำเนินการด้านงบประมาณให้รวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่า โดยเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และเป้าหมายของรัฐบาล
๑๒. พัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ และเสริมสร้างวินัยทางงบประมาณและการเงิน
๑๓. ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อป้องกันและป้องกันมิให้เกิด การกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
๑๔. ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและบูรณาการแผนงานภายในหน่วยงาน และระหว่าง หน่วยงานให้เกิดความประสานสอดคล้อง และมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลัก บก.ทท.

ทหารอาชีพ

ความมุ่งมั่นในการทำดีที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน ประกอบด้วย มีวินัย มุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดสร้างนวัตกรรม มีความเป็นผู้นำ ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา

จงรักภักดี

น้อมนำพระบรมราโชวาท และปฏิบัติตามคำสัจย์ปฎิญาณเป็นที่ไว้วางใจในงานที่รับมอบปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม สร้างคุณค่าในงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

กล้าหาญ

ไม่เกรงกลัวต่ออันตรายที่จะเกิด ยืนหยัดในสิ่งที่ถูก เปิดเผยในสิ่งที่ผิด ยอมรับคำวิจารณ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

ทำงานเป็นทีม

เคารพ รับฟัง และร่วมแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกัน สื่อสารอย่างเปิดเผย บูรณาการความคิดเป็นหนึ่งเดียว

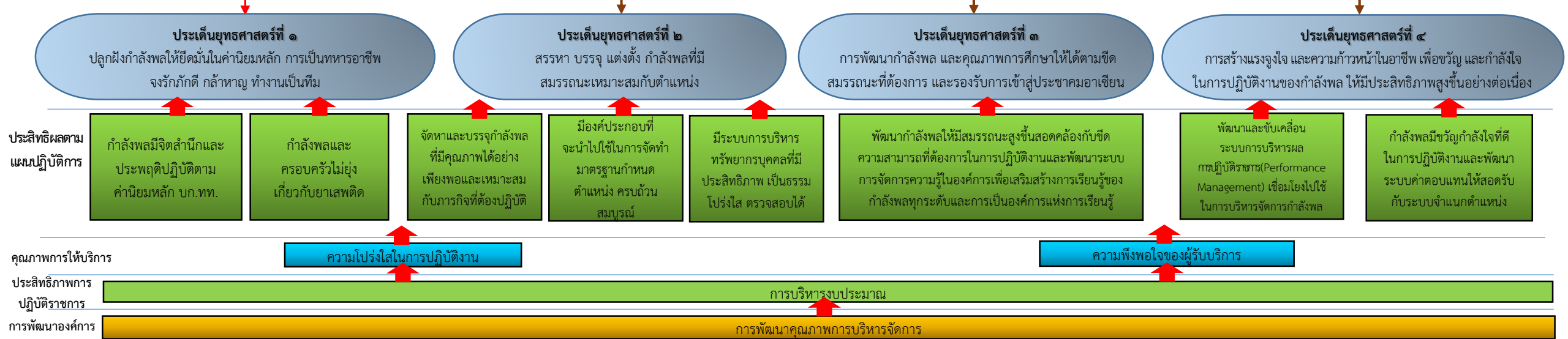
“กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรนำที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวกด้านการป้องกันประเทศ และการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อความมั่นคงเป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาล ประชาชน และเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ”

ค่านิยมกองบัญชาการกองทัพไทย : ทหารอาชีพ จงรักภักดี กล้าหาญ ทำงานเป็นทีม



(๖)

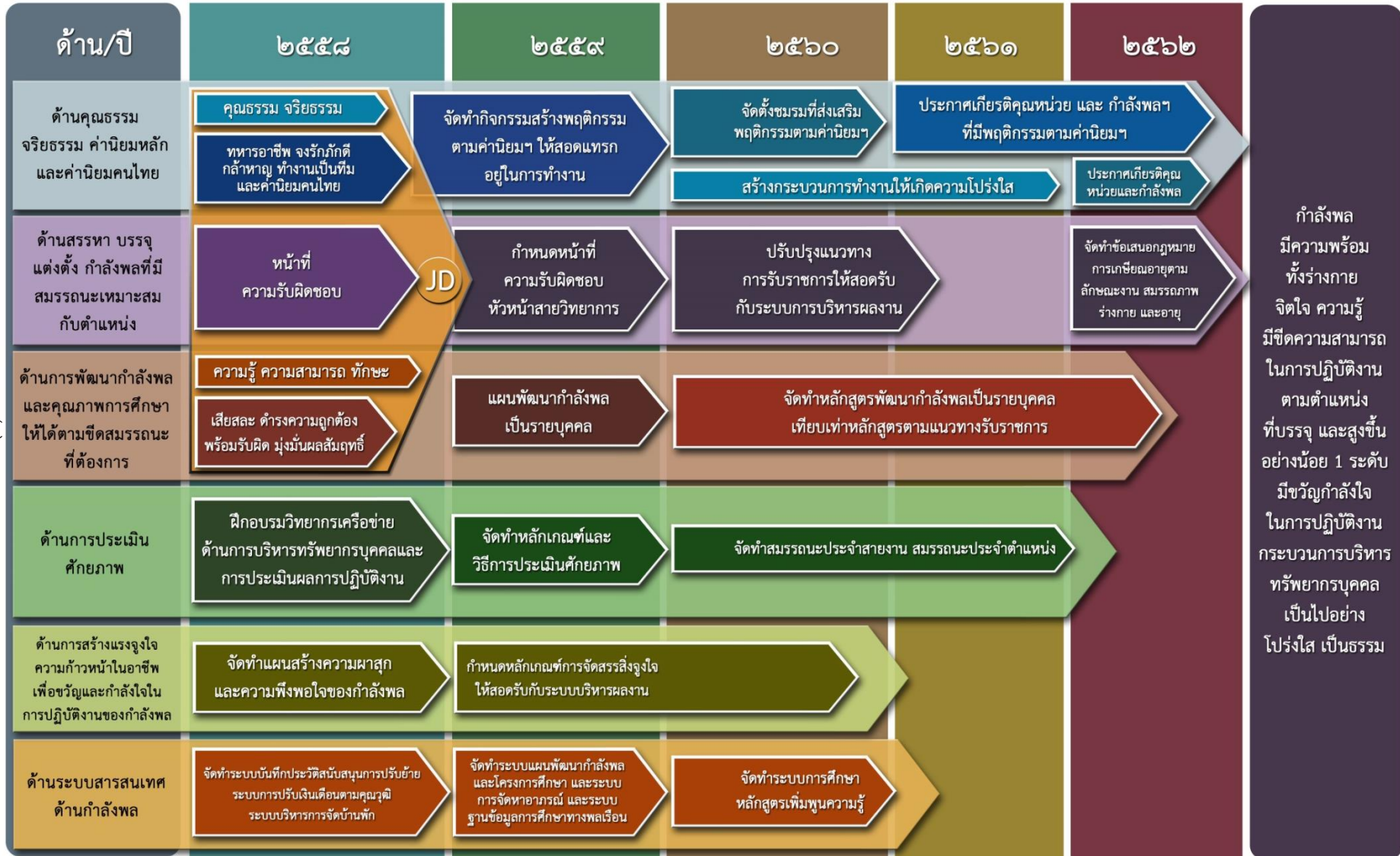
“กรมกำลังพลทหาร เป็นเลิศในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะ ในการอำนวยความสะดวกด้านการป้องกันประเทศ การปฏิบัติการทางทหาร เป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาล และประชาชน”



Road Map แผนพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล ๕ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒

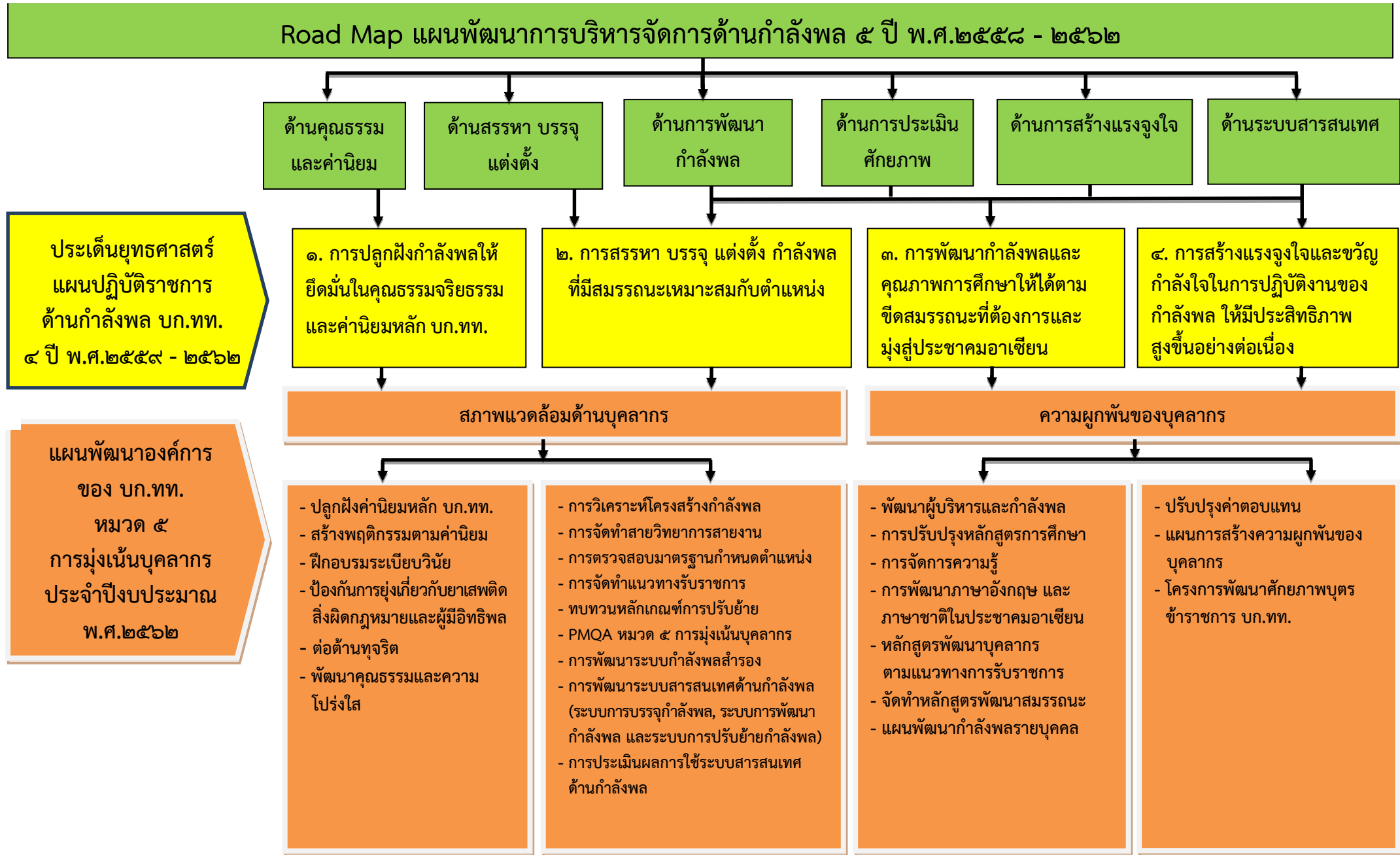
วิสัยทัศน์ : กพ.ทหาร เป็นเลิศในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการอำนวยความสะดวก

ด้านการป้องกันประเทศ การปฏิบัติการทางทหาร เป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาลและประชาชน



(๒)

ความเชื่อมโยงระหว่าง Road Map แผนพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล ๕ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒
 กับแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒
 กับแผนพัฒนาองค์กรของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒



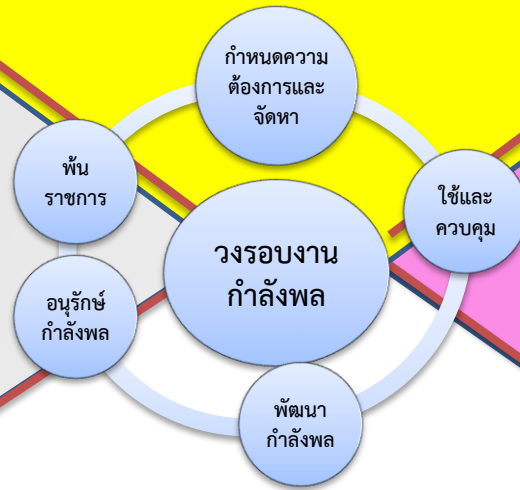
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพล ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

๑. วิเคราะห์โครงสร้างกำลังพล
๒. จัดทำแผนปฏิบัติราชการกำลังพล
๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ตรวจสอบความถูกต้องฐานข้อมูลกำลังพล
๕. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 ๖. จัดทำแนวทางการปรับย้ายกำลังพล เพื่อความโปร่งใส
 ๗. จัดทำสายวิทยาการ และสายงาน
 ๘. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. ทบทวน กฎ ระเบียบ ขั้นตอน การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๐. PMQA หมวด ๕
๑๑. พัฒนาระบบกำลังสำรอง
๑๒. จัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม
๑๓. สรุปกิจการกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงในรอบปี
๑๔. การพัฒนาระบบราชการ
๑๕. การเดินทางไปแลกเปลี่ยน การบริหารทรัพยากรบุคคลต่างประเทศ

การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในคุณธรรม 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 ต่อองค์การ และแผนสร้างความผูกพัน
๖. การควบคุมบังคับบัญชา นขต.ทท.

การพัฒนากำลังพลและคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ 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

หัวข้อ : สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๑) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Capability and Capacity)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๑ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และกำลังคนในส่วนราชการจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ	๑.๑ มีการประเมินชีตความสามารถของกำลังพล การตรวจสอบและวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลของ กรม สธร. ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการกิจที่ต้องปฏิบัติ (ความเร่งด่วนในการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพล) กพ.ทหาร, ขว.ทหาร, ยก.ทหาร, กบ.ทหาร, กร.ทหาร, สส.ทหาร และ สปช.ทหาร	๑. ร้อยละของข้อมูลจากการสำรวจงานการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลของ กรม สธร. มีความครบถ้วนสมบูรณ์	-	-	-	๘๐	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กจก.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. ร้อยละของการเสนอความต้องการกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศ แผนการบรรจุกำลังพล	-	-	-	๑๐๐	กพ.ทหาร (กนผ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๑.๒ มีสายวิทยาการ สายงาน ของ บก.ทท. ที่ชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการกำลังพล	๑. จำนวนสายวิทยาการที่มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้าสายวิทยาการ (สตน.ทหาร, สธน.ทหาร, ศชบ.ทหาร, กพ.ทหาร, กง.ทหาร, ผท.ทหาร และ สนพ.ยบ.ทหาร)	-	-	-	๗	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กพพ.๑, กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. จำนวนสายวิทยาการของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน	-	-	-	๒๓	กพ.ทหาร (กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๒) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๒ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ไว้ - ส่วนราชการมั่นใจได้อย่างไรว่าบุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางมุมมองวัฒนธรรม และความคิดของบุคลากรที่ส่วนราชการจ้าง และของชุมชนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒.๑ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	๑. ร้อยละของกำลังพลที่จัดหาได้ตามแผนบรรจุกำลังพลประจำปี	-	-	๘๐	๙๐	กพ.ทหาร (กจก.๖)
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้สอบบรรจุเข้ารับราชการของ บก.ทท. ประจำปี (การสอบบุคคลพลเรือน และการสอบเลื่อนฐานะเป็น นายทหารสัญญาบัตร โดยการปรับคุณวุฒิ)	-	-	๘๕	๘๕	กพ.ทหาร (กพบท.๖)
	๒.๒ บก.ทท. มีแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. อย่างชัดเจน	มี (ร่าง) หลักเกณฑ์รองรับการจัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท.	-	-	มีร่างหลักเกณฑ์ฯ	มีร่างหลักเกณฑ์ฯ	กพ.ทหาร (กจก.๖)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๓ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรเพื่อให้ <ul style="list-style-type: none"> • งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ • ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักของส่วนราชการ • ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการบรรลุพันธกิจ • มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหวัง 	๓.๑ มีสายวิทยาการ สายงาน ของ บก.ทท. ที่ชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการกำลังพล	๑. จำนวนสายวิทยาการที่มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้าสายวิทยาการ (สตน.ทหาร, สธน.ทหาร, ศชบ.ทหาร, กพ.ทหาร, กง.ทหาร, ผท.ทหาร และ สนพ.ยบ.ทหาร)	-	-	-	๗	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กพพ.๑, กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. จำนวนสายวิทยาการของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน	-	-	-	๒๓	กพ.ทหาร (กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๓.๒ การปรับย้ายกำลังพลได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ และสายงาน	๑. ระดับความสำเร็จของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้อง ตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด <u>ระดับ ๑</u> กพ.ทหาร และหัวหน้าสายวิทยาการ ยืนยันการจำแนกตำแหน่งของสายวิทยาการ ในระบบ JSS และพิจารณาในตำแหน่งที่ยังไม่ชัดเจน ภายใน ต.ค.๖๑ <u>ระดับ ๒</u> ตรวจสอบกำลังพลในตำแหน่งว่าปฏิบัติหน้าที่และมีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งหน้าที่ใน JD และสายวิทยาการ ภายใน ธ.ค.๖๑ <u>ระดับ ๓</u> จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการปฏิบัติในการปรับย้ายกำลังพลให้ตรงตามหน้าที่และสายวิทยาการ	-	-	-	๕	กพ.ทหาร (กจก.๑, กพบท.๑)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
		<p><u>ระดับ ๔</u> กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๓๐</p> <p><u>ระดับ ๕</u> กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๔๐</p>					
		๒. ร้อยละของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	-	-	-	๔๐	กพ.ทหาร (กจก.๗)
	๓.๓ บก.ทท. มีแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. อย่างชัดเจน	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อเตรียมการรองรับการสูญเสียหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ บก.ทท. (ระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ))</p> <p><u>ระดับ ๑</u> สำรอง วิเคราะห์ ตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (เฉพาะ กรม สตร. ระดับ พ.ท. เป็น พ.อ. และ พ.อ. เป็น พ.อ. (พ))</p> <p><u>ระดับ ๒</u> จัด ประชุม หา รือ เพื่อวิเคราะห์หาตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท.</p> <p><u>ระดับ ๓</u> จัด ประชุม เพื่อจัดทำรายละเอียดตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท.</p> <p><u>ระดับ ๔</u> ประชุม เติง ปฏิบัติการ เพื่อจัดทำร่างแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท</p> <p><u>ระดับ ๕</u> มีร่างและนำเรียน ผบ.ทสส. เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาในการดำเนินการต่อไป</p>	-	-	-	๕	กพ.ทหาร (กพบท.๗)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๓.๔ พัฒนาและขับเคลื่อนระบบ การบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เพื่อ นำมาใช้บริหารจัดการกำลังพล	๑. ร้อยละของกำลังพลที่มี การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่านระบบสารสนเทศ สำหรับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท.	๙๕	๙๖	๑๐๐	๑๐๐	กพ.ทหาร (กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลัก ของกำลังพล (SMART)	-	-	-	๙๐	กพ.ทหาร (กปค.๖, กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๓.๕ การถ่ายทอดตัวชี้วัดและ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ ราชการกำลังพล บก.ทท. ตาม วงรอบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการกำลังพล บก.ทท.	๑. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการของ หน่วยผ่านระบบสารสนเทศ สำหรับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท. ได้ถูกต้องครบถ้วน (Owner & Support)	-	-	๒๔ (ตัวชี้วัด กลุ่ม ๑)	๒๕ ครบถ้วน สมบูรณ์	กพ.ทหาร (กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่ได้รับ การถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ และจัดทำ คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับ บุคคลของหน่วยได้ถูกต้อง ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Owner & Support)	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	กพ.ทหาร (กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.	

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๓.๖ บก.ทท. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑. มีแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	มีแผนพัฒนาองค์การฯ	ทบทวน/ปรับปรุง	ทบทวน/ปรับปรุง	ทบทวน/ปรับปรุง	กพ.ทหาร (กพบท.๖)
		๒. ร้อยละของกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	กพ.ทหาร (กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๓. มีการพัฒนาช่องทางารรับข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร กำลังพล)	-	-	-	มี	กพ.ทหาร (กปค.๖)
		๔. ร้อยละของจำนวนข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการตอบสนอง	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กพ.ทหาร (กปค.๖)
		๕. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง	มีกระบวนการ	ทบทวน/ปรับปรุง	ทบทวน/ปรับปรุง	ทบทวน/ปรับปรุง	กพ.ทหาร (กพบท.๖)
		๖. มีการจัดทำสรุปกิจการกำลังพล ทท. ประจำปี	-	-	-	มี	กพ.ทหาร (กนผ.๖)

ข้อคำถาม	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๓.๗ การฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท.	ร้อยละของกำลังพลที่ผ่านการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ การใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ที่มีคะแนน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	-	-	๘๐	๘๕	กพ.ทหาร (กสข.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๓.๘ การขยายขีดความสามารถระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล บก.ทท.	๑. ระดับความสำเร็จของการขยายขีดความสามารถระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล <u>ระดับ ๑</u> ส่วนราชการใน บก.ทท. ทบทวนและจัดทำรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Enterprise Architecture : EA) ใน ส่วน ของ กระบวนการทำงานที่เป็นภารกิจหลัก (Core Function) ทั้งหมดที่ต้องการพัฒนาในปี พ.ศ.๒๕๖๒ (To be) ส่งให้ สส.ทหาร (ภายใน ก.ย.๖๑) - ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม (ประกอบด้วย ส่วนอำนวยการ และ จนท.ด้านเทคนิคของหน่วย) และนำเสนอ EA ของหน่วย ต่อคณะทำงานพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database Development Team : DDT) (สส.ทหาร ร่วมกับ กรม สธ.๑ และเลขานุการคณะทำงาน PMQA บก.ทท.) เพื่อให้คณะทำงาน DDT พิจารณาคัดเลือกระบบงานที่จะพัฒนาในปี พ.ศ.๒๕๖๒ จากการนำเสนอ EA (To be) ของหน่วย (ภายใน ต.ค.๖๑)	-	-	๕	๕	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กสข.๑), สส.ทหาร (ศทส.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
		<p>ระดับ ๒ ปรับแก้ไข EA และกระบวนการทำงาน (BPMN : Business Process Model Notation) ของหน่วยตามที่คณะทำงาน DDT (สส.ทหาร จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและร่วมกันปรับแก้ไขรายละเอียดของหน่วย) ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งจัดทำแผนทางการดำเนินงาน (Action Plan) ส่งให้ สส.ทหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- คณะทำงาน DDT ร่วมกันคัดเลือกระบบงานของทุกส่วนราชการ บก.ทท. รวมทั้งประสานส่วนราชการภายใน บก.ทท. ให้ทำรายละเอียดรูปแบบระบบงานและเอกสารความพร้อมในการดำเนินการโครงการ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่คณะทำงาน DDT ได้คัดเลือกไว้ (ภายใน พ.ย.๖๑ จำนวน ๓๐ ระบบงาน)</p> <p>- กรม สรร.ฯ จัดทำหน่วยละ ๓ ระบบ</p> <p>- นขต.บก.ทท. จัดทำหน่วยละ ๒ ระบบ</p> <p>ระดับ ๓ จัดผู้แทนและจัดเตรียมเอกสาร เพื่อร่วมวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน ตามที่คณะทำงาน DDT ได้กำหนดไว้ (ภายใน เม.ย.๖๒)</p>					

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
		<p>ระดับ ๔ เข้าร่วมพัฒนา ทดสอบใช้งาน และปรับแก้ไข ระบบงานให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยตามที่ สส.ทหาร กำหนด และเข้าร่วมประเมินผลการใช้งาน ระบบงานร่วมกับคณะทำงาน DDT ตามที่ สส.ทหาร กำหนด อย่างน้อย หน่วยละ ๑ ระบบงาน</p> <p>ระดับ ๕ ส่วนราชการ บก.ทท. นำเสนอระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาเสร็จแล้ว ต่อคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ บก.ทท. (ประกอบด้วย เสธ.ทหาร/CIO บก.ทท. และ CIO หน่วย) เพื่อพิจารณาเห็นชอบ</p>					
		๒. จำนวน ระบบสารสนเทศด้านกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงาน (ระบบการบรรจุกำลังพล, ระบบการพัฒนากำลังพล และระบบการปรับย้ายกำลังพล)	-	-	-	๓	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กสข.๑, กพพ.๑, กจก.๑) และ สส.ทหาร (ศทส.๑)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๕) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Workplace Environment)

แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ (๒๐)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๕ - ส่วนราชการดำเนินการอย่างไรในการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากรรวมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้น - มีการกำหนดตัววัดและเป้าประสงค์อะไรบ้างสำหรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานของบุคลากร และเป้าหมายในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว แต่ละเรื่องมีความแตกต่างที่สำคัญหรือไม่สำหรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ต่างกัน	๕.๑ กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ	๑. ร้อยละของกำลังพลที่มีรับการบริการตรวจสุขภาพประจำปี	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สนพ.ยบ.ทหาร
		๒. ระดับความสำเร็จในการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> มีแผนการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี <u>ระดับ ๒</u> มีการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ตามแผน <u>ระดับ ๓</u> มีผลการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง และมีแผนการดำเนินการรองรับกำลังพลกลุ่มเสี่ยง <u>ระดับ ๔</u> มีกิจกรรมในการดำเนินการตามแผน และรายงานสรุปผล (ยกเว้นพื้นที่ส่วนภูมิภาค นทพ.) <u>ระดับ ๕</u> มีรายงานสรุปผลการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี นำเรียน ผบ.ทสส.	-	-	๕	๕	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สนพ.ยบ.ทหาร
		๓. ร้อยละของกำลังพลที่มีค่า BMI อยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙	-	-	๖๐	๖๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑), สนพ.ยบ.ทหาร
		๔. ร้อยละของจำนวนกำลังพลที่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด	๘๕	๙๐	๙๕	๙๕	และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

ข้อคำถาม	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๕.๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุบัติการณ์การปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น	๑. จำนวนครั้งการจัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข	๓	๓	๓	๓	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท. ที่มีหน่วยแพทย์ ได้แก่ สนพ.ยบ.ทหาร, นพพ., ศรภ., ผท.ทหาร, รร.ตท.สปท. และ รร.ชท.สปท.
		๒. ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ได้ตามแผนที่กำหนด	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	
		๓. จำนวนครั้งการตรวจสุขภาพภิบาลร้านอาหาร และผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่ทำงาน	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	
		๔. จำนวนครั้งการตรวจกิจกรรม ๕ ส.	๒ ครั้ง ภายในหน่วย	๒ ครั้ง ภายในหน่วย	๒ ครั้ง ภายในหน่วย	๒ ครั้ง ภายในหน่วย	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๕. ระยะเวลาที่สามารถให้การสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลืองตามการร้องขอ	ไม่เกิน ๓ วันทำการ	ไม่เกิน ๓ วันทำการ	ไม่เกิน ๓ วันทำการ	ไม่เกิน ๓ วันทำการ	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๖. จำนวนครั้งการซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๖) นโยบายและสวัสดิการ (Workforce Benefits and Policies)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๖ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดให้มีการบริการสวัสดิการ และนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากร ส่วนราชการได้ออกแบบสิ่งดังกล่าวให้เหมาะสมตามความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรตามประเภท และส่วนงานอย่างไร สิทธิประโยชน์ที่สำคัญที่ส่วนราชการจัดให้บุคลากรมีอะไรบ้าง	๖.๑ การพัฒนางานบริการ และสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล บก.ทท.	๑. ร้อยละของการบริหารจัดการบ้านพักได้ตามแผน และสอดคล้องตามระเบียบบ้านพัก	-	-	๘๐	๘๕	กพ.ทหาร (กบพ.๑), สสท.ทหาร และส่วนราชการในบก.ทท.
		๒. จำนวนพื้นที่การปรับปรุง/พัฒนาอาคารที่พักสวัสดิการ บก.ทท.	๘ พื้นที่	๘ พื้นที่	๑๖ พื้นที่	๑๖ พื้นที่	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สสท.ทหาร
		๓. ร้อยละของการดำเนินการของชุดเคลื่อนที่เร็ว ที่สามารถสนับสนุนการปรับปรุง/ซ่อมแซม พื้นที่ส่วนกลางบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	-	-	๑๐๐	๑๐๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สสท.ทหาร
		๔. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพลที่มีต่อการดำเนินการบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	-	-	๘๐	๘๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑), สสท.ทหาร และส่วนราชการในบก.ทท.
		๕. จำนวนครั้งการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสาร รับ - ส่ง กำลังพล	-	-	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	กพ.ทหาร (กบพ.๑), ยบ.ทหาร และส่วนราชการในบก.ทท.

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
		๖. ร้อยละความพึงพอใจของการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ - ส่ง กำลังพลจากบ้านพักสวัสดิการมา สถานที่ทำงาน	๗๐	๗๕	๘๐	๘๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑), ยบ.ทหาร และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๖.๒ กำลังพล บก.ทท. มีความรู้ความเข้าใจ ทางด้านการเงิน	๑. จำนวนครั้งการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจทางด้านการเงินให้แก่กำลังพล บก.ทท.	-	-	-	๒	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยายการให้ความรู้ทางการเงิน	-	-	-	๘๐	
	๖.๓ การดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.	๑. ร้อยละการดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.	-	-	๘๐	๘๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สสท.ทหาร
		๒. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาในทุกระดับมีคะแนนเพิ่มขึ้น	-	-	-	๗๐	
		๓. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการสามารถสอบเข้าในสถาบันที่ต้องการ	-	-	-	๑๐	
		๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ โครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.	-	-	-	๗๐	
	๖.๔ พัฒนาหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งตามภารกิจของหน่วย	มีการทบทวนหลักเกณฑ์และปัจจัยเงินค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร	มีข้อเสนอ	มีข้อเสนอ	มีข้อเสนอ	มีการ ทบทวน	กพ.ทหาร (กคท.๑)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๗) องค์ประกอบของความผูกพัน (Elements of Engagement)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๗ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไร ในการกำหนดองค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน วิธีการกำหนด องค์ประกอบเหล่านี้แตกต่างกัน อย่างไร ตามประเภทและส่วนงาน ของบุคลากร	๗. ขับเคลื่อนการสร้างความผูกพัน ต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท.	๑. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผนสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท. ระดับ ๑ ทบทวนแผนสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท. ระดับ ๒ นำเรียน และขออนุมัติ ผบ.ทสส. ระดับ ๓ แจ้งให้ส่วนราชการ ดำเนินการตามแผนฯ ระดับ ๔ ติดตามผลฯ รอบ ๖ เดือน และติดตามผลตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน ระดับ ๕ รายงานสรุปผล	๕	๕	๕	๕	กพ.ทหาร (กบพ.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. มีการสำรวจหาองค์ประกอบ สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บก.ทท.	-	-	-	มี	

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๘) วัฒนธรรมส่วนราชการ (Organizational Culture)

แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การดำเนินงานบุคลากร (๒๑) (๒๑) ๑๔๕๑๑ - ๑๔๕๑๑ - ๒๑๕๑๑ - ๒๑๕๑๑

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๘ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และความร่วมมือของบุคลากร - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และมุมมองของบุคลากร	๘.๑. กำลังพลมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึก ประพฤติตนตามค่านิยมหลัก บก.ทท.	๑. ร้อยละของกำลังพล บก.ทท. ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในค่านิยมหลัก บก.ทท.	๗๐	๘๐	๘๐	๙๐	กพ.ทหาร (กปค.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. ร้อยละของกำลังพลที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมหลัก บก.ทท. (โดยวัดจากคะแนนการประเมินสมรรถนะหลักของกำลังพล บก.ทท.)	๔๐	๕๐	๘๐	๘๐	กพ.ทหาร (กปค.๖, กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๓. มีการพัฒนาช่องทางการรับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ด้านกำลังพล)	-	-	-	มี	กพ.ทหาร (กปค.๖)
		๔. จำนวนของกำลังพลที่กระทำ ความผิดวินัยทหาร (พิจารณาจากจำนวนกำลังพลที่ กพ.ทหาร ได้รับรายงานการกระทำความผิดวินัยทหาร (ด้านยาเสพติด, เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล, เมาสุราทะเลาะวิวาท และทุจริตต่อหน้าที่ ที่ต้องคดีอาญาหรือคดีแพ่ง)	-	-	-	๑๐	กพ.ทหาร (กปค.๖) และ สจร.ทหาร

ข้อคำถาม	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๘.๒ การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. มีการทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. ประจำปี	-	-	มีแผน	ทบทวน/ ปรับปรุง	กพ.ทหาร (กปค.๖)
		๒. ร้อยละการดำเนินการได้ตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท.	-	-	๗๐	๗๐	กพ.ทหาร (กปค.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๓. จำนวนกำลังพลที่กระทำความผิดฐานทุจริตคอร์รัปชัน (คดีที่ถูกชี้มูลการทุจริต มีมติจาก ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.)	-	-	-	๘	
		๔. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ บก.ทท. ระดับ ๑ มีระดับความสำเร็จร้อยละ ๐ - ๑๙.๙๙ ระดับ ๒ มีระดับความสำเร็จร้อยละ ๒๐ - ๓๙.๙๙ ระดับ ๓ มีระดับความสำเร็จร้อยละ ๔๐ - ๕๙.๙๙ ระดับ ๔ มีระดับความสำเร็จร้อยละ ๖๐ - ๗๙.๙๙ ระดับ ๕ มีระดับความสำเร็จร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐	๕	๕	๕	๕	กพ.ทหาร (กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๘.๓ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละจำนวนกำลังพลที่เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	กพ.ทหาร (กพท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. จำนวนการจัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภายในหน่วย	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง		
	๓. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง		
	๔. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาออกหน่วย	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง		
	๕. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย	อย่างน้อย ๒ ครั้ง	อย่างน้อย ๒ ครั้ง	อย่างน้อย ๒ ครั้ง	อย่างน้อย ๒ ครั้ง		

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๙.๒ การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพล ให้ได้ตามขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังพล ระดับ ๑ มีการเสนอความต้องการปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ในส่วนของการเก็บข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล ระดับ ๒ - ระดับ ๓ มีการชี้แจงผู้ดูแลระบบสารสนเทศฯ ส่วนราชการในการดำเนินการเสนอความต้องการปรับปรุงระบบสารสนเทศฯ ในส่วนของการเก็บข้อมูลรายบุคคล ระดับ ๔ - ระดับ ๕ มีข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลของกำลังพล บก.ทท. ส่งให้ กพพ.กพ.ทท.	-	-	๕	๕	กพ.ทท. (กพพ.๖, กพบพ.๖) และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๙.๓ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี ให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.	-	-	-	มีการทบทวน	กพ.ทท. (กปค.๖) และส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. ร้อยละกำลังพลที่ได้รับรางวัลและคำชมเชยประจำปี	๐.๕๒	๐.๕๒	๐.๕๒	๐.๕๒	
	๙.๔ การฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท.	ร้อยละของกำลังพลที่ผ่านการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ การใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ที่มีคะแนน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	-	-	๘๐	๘๕	กพ.ทท. (กสข.๖) และส่วนราชการใน บก.ทท.

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๙.๕ การขยายขีดความสามารถระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล บก.ทท.	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการขยายขีดความสามารถระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล</p> <p><u>ระดับ ๑</u> ส่วนราชการใน บก.ทท. ทบทวนและจัดทำรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Enterprise Architecture : EA) ใน ส่วน ของ กระบวนการทำงานที่เป็นภารกิจหลัก (Core Function) ทั้งหมดที่ต้องการพัฒนาในปี พ.ศ.๒๕๖๒ (To be) ส่งให้ สส.ทหาร (ภายใน ก.ย.๖๑)</p> <p>- ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม (ประกอบด้วย ส่วนอำนวยการ และ จนท.ด้านเทคนิค ของหน่วย) และนำเสนอ EA ของหน่วย ต่อคณะทำงานพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database Development Team : DDT) (สส.ทหาร ร่วมกับ กรม สรร.๑ และเลขานุการคณะทำงาน PMQA บก.ทท.) เพื่อให้คณะทำงาน DDT พิจารณาคัดเลือกระบบงานที่จะพัฒนา ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ จากการนำเสนอ EA (To be) ของหน่วย (ภายใน ต.ค.๖๑)</p> <p><u>ระดับ ๒</u> ปรับแก้ไข EA และกระบวนการทำงาน (BPMN : Business Process Model Notation) ของหน่วยตามที่ คณะทำงาน DDT (สส.ทหาร จัดตั้งศูนย์ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและ ร่วมกันปรับแก้ไขรายละเอียดของหน่วย) ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการดำเนินงาน (Action Plan) ส่งให้</p>	-	-	๕	๕	<p>กพ.ทหาร (กนผ.๑, กสข.๑), สส.ทหาร (ศทส.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.</p>

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
		<p>สส.ทหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- คณะทำงาน DDT ร่วมกันคัดเลือกระบบงานของทุกส่วนราชการ บก.ทท. รวมทั้งประสานส่วนราชการภายใน บก.ทท. ให้ทำรายละเอียดรูปแบบระบบงาน และเอกสารความพร้อมในการดำเนินการโครงการ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่คณะทำงาน DDT ได้คัดเลือกไว้ (ภายใน พ.ย.๖๑ จำนวน ๓๐ ระบบงาน)</p> <p>- กรม สรร.ฯ จัดทำหน่วยละ ๓ ระบบ</p> <p>- นขต.บก.ทท. จัดทำหน่วยละ ๒ ระบบ</p> <p><u>ระดับ ๓</u> จัดผู้แทนและจัดเตรียมเอกสารเพื่อร่วมวิเคราะห์และออกแบบระบบงานตามที่คณะทำงาน DDT ได้กำหนดไว้ (ภายใน เม.ย.๖๒)</p> <p><u>ระดับ ๔</u> เข้าร่วมพัฒนา ทดสอบ ใช้งาน และปรับแก้ไข ระบบงานให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยตามที่ สส.ทหาร กำหนด</p> <p>- เข้าร่วมประเมินผลการใช้งานระบบงาน ร่วมกับคณะทำงาน DDT ตามที่ สส.ทหาร กำหนด อย่างน้อย หน่วยละ ๑ ระบบงาน</p> <p><u>ระดับ ๕</u> ส่วนราชการ บก.ทท. นำเสนอระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาเสร็จแล้วต่อคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของ บก.ทท. (ประกอบด้วย เสธ.ทหาร/CIO บก.ทท. และ CIO หน่วย) เพื่อพิจารณาเห็นชอบ</p>					

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
		๒. จำนวนระบบสารสนเทศด้าน กำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้ สอดคล้องกับสายวิชาการ สายงาน (ระบบการบรรจุกำลังพล, ระบบ การพัฒนากำลังพล และระบบ การปรับย้ายกำลังพล)	-	-	-	๓	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กสข.๑, กพพ.๑, กจก.๑) และ สส.ทหาร (ศทส.๑)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ข. การประเมินความผูกพัน (Assessment of Workforce Engagement)

ข้อกำหนด : (๑๐) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๑๐ - ส่วนราชการประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างไร มีวิธีการและตัววัดอะไรบ้าง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ใช้ในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร วิธีการและตัววัดเหล่านี้มีความแตกต่างกันอย่างไรในแต่ละประเภทและส่วนงานของบุคลากร - ส่วนราชการใช้ตัวชี้วัดอื่น ๆ เช่น การรักษาให้บุคลากรอยู่กับส่วนราชการ การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และผลผลิตภาพ เพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรอย่างไร	๑๐. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร บก.ทท. ประจำปี	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล ต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท.	-	-	๗๕	๘๐	กพ.ทหาร (กบพ.๖)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Workforce Engagement)

ข้อกำหนด : (๑๑) ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ (Correlation with Business Results)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๑๑ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญของส่วนราชการตามที่รายงานไว้ในหมวด ๗ เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงทั้งความผูกพันของบุคลากร และผลลัพธ์ของส่วนราชการ	๑๑.๑ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง	๑. ร้อยละเฉลี่ยของผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	๘๕	๘๕	๙๐	๙๐	กพ.ทหาร (กพท.๑, กปค.๑) และส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักของกำลังพล (SMART)	๘๕	๘๕	๙๐	๙๐	
		๓. ร้อยละของกำลังพลที่มีผลประเมินระดับดีเด่น	๘๕	๘๕	๙๐	๙๐	
		๔. ร้อยละของกำลังพลที่มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น	-	-	-	๐.๕	
	๑๑.๒ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน	๑. ร้อยละกำลังพลที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สนพ.ยบ.ทหาร
		๒. ร้อยละกำลังพลที่ได้รับรางวัลและคำชมเชยประจำปี	๐.๕๒	๐.๕๒	๐.๕๒	๐.๕๒	กพ.ทหาร (กปค.๑) และส่วนราชการใน บก.ทท.

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๑๑.๓ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรด้านการสร้างความผูกพันของกำลังพล	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล ต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท.	๗๕	๘๐	๘๐	๘๐	กพ.ทหาร (กพพ.๖)
	๑๑.๔ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรด้านการพัฒนาผู้บริหารและกำลังพล	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด	๗๐	๗๐	๗๐	๘๐	กพ.ทหาร (กพพ.๖)
		๒. ร้อยละของกำลังพลที่ส่งเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม สำเร็จหลักสูตรตามที่กำหนด	-	-	-	๘๐	กพ.ทหาร (กพพ.๖)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๒) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงานที่ได้รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๑๒ - ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเองของบุคลากร หัวหน้างาน และผู้บริหาร อย่างไร - ระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาของส่วนราชการดำเนินการเรื่องต่อไปนี้ • พิจารณาถึงสมรรถนะหลักของส่วนราชการ ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และการบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการของส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว • สนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการและสร้างนวัตกรรม • สนับสนุนให้เกิดจริยธรรม และการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม • ปรับปรุงการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย • ทำให้มั่นใจว่ามีการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่กำลังจะลาออกหรือเกษียณอายุ • ทำให้มั่นใจว่ามีการผลักดันให้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน	๑๒.๑ พัฒนาผู้บริหาร และกำลังพลให้มีขีดความสามารถเพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาในอนาคต	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด	๗๐	๗๐	๗๐	๘๐	กพ.ทหาร (กพพ.๖)
		๒. ร้อยละของกำลังพลที่ส่งเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม สำเร็จหลักสูตรตามที่กำหนด	-	-	-	๘๐	กพ.ทหาร (กพพ.๖)
		๓. ร้อยละของการเสนอความต้องการเข้ารับการศึกษาของกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศด้านการพัฒนากำลังพล บก.ทท.	-	-	-	๘๐	กพ.ทหาร (กพพ.๖) และส่วนราชการใน บก.ทท.

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๑๒.๒ พัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ในองค์กรเพื่อเสริมสร้าง การเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่ สามารถดำเนินการได้ตามแผน การจัดการความรู้ของ บก.ทท.	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	กพ.ทหาร (กพท.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. จำนวนส่วนราชการที่เผยแพร่ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานบนเว็บไซต์	๑๖	๑๘	๒๐	๒๒	

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๑๒.๓ พัฒนาภาษาอังกฤษในการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	<p>๑. มีการจัดทำแบบทดสอบการวัดระดับภาษาอังกฤษตามระดับ RSES ของกำลังพล บก.ทท.</p> <p><u>ระดับ ๑</u> จัดทำแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามหลักเกณฑ์ RSES</p> <p><u>ระดับ ๒</u> ทดสอบการใช้แบบทดสอบภาษาอังกฤษตามหลักเกณฑ์ RSES</p> <p><u>ระดับ ๓</u> วิเคราะห์และประเมินผลแบบทดสอบฯ</p> <p><u>ระดับ ๔</u> ทดลองใช้แบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES โดยกำหนดหน่วยนำร่องที่เหมาะสม</p> <p><u>ระดับ ๕</u> รายงานสรุปผลการทดลองใช้แบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES</p>	-	-	มี เกณฑ์ การวัดระดับ ภาษาอังกฤษ	มี แบบทดสอบ การวัดระดับ ภาษาอังกฤษ	กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สพท.
		๒. จำนวนกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ที่มีการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม ทท. กับกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน	-	-	๔	๔	กพ.ทหาร (กพพ.๑)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๑๒.๔ การพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติการรักษา ความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และไซเบอร์	๑. จำนวนบุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่สามารถสอบผ่าน/ได้รับใบรับรอง มาตรฐานสากล (Certificate) ทาง ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์/ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	๒	ศชบ.ทหาร
		๒. จำนวนหลักสูตรหรือการฝึก อบรมทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ไซเบอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	๓	

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๓) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (Effectiveness of Learning and Development)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๑๓ - ส่วนราชการมีวิธีประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างไร	๑๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ การประเมินคุณภาพการศึกษา/ การฝึกอบรม	มีระบบการประเมินคุณภาพ การศึกษา/การฝึกอบรม	-	-	มีระบบ ฯ	มีระบบ ฯ	กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สปท. (กมศ.๑)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๔) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Progression)

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
ข้อความที่ ๑๔ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทั่วทั้งส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ - ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของหัวหน้างาน และผู้บริหาร อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๔.๑ มีสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ที่ชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการกำลังพล	๑. จำนวนสายวิทยาการที่มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้าสายวิทยาการ (สตน.ทหาร, สธน.ทหาร, ศชบ.ทหาร, กพ.ทหาร, กง.ทหาร, ผท.ทหาร และ สนพ.ยบ.ทหาร)	-	-	-	๗	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กพพ.๑, กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. จำนวนสายวิทยาการของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน	-	-	-	๒๓	กพ.ทหาร (กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

ข้อความ	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	
	๑๔.๒ บก.ทท. มีแนวทางรับราชการ ของกำลังพล บก.ทท. อย่างชัดเจน	๑. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์รองรับ การจัดทำแนวทางการรับราชการ ของ บก.ทท.	-	-	มีร่าง หลักเกณฑ์ ฯ	มีร่าง หลักเกณฑ์ ฯ	กพ.ทหาร (กจก.๖)
		๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนการบริหารตำแหน่งสำคัญ ของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อเตรียมการรองรับการสูญเสีย หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ของ บก.ทท. (ระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ)) <u>ระดับ ๑</u> สํารวจ วิเคราะห์ ตำแหน่ง สำคัญของ บก.ทท. (เฉพาะ กรม สรร. ระดับ พ.ท. เป็น พ.อ. และ พ.อ. เป็น พ.อ. (พ)) <u>ระดับ ๒</u> จัดประชุมหารือ เพื่อวิเคราะห์ หาตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมเพื่อจัดทำ รายละเอียดตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๔</u> ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำร่างแผนการบริหารตำแหน่ง สำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๕</u> มีร่างและนำเสนอเรียน ผบ.ทสส. เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณา ในการดำเนินการต่อไป	-	-	-	๕	กพ.ทหาร (กพท.๖)

ข้อคำถาม	โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์				หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
	๑๔.๓ การปรับย้ายกำลังพลตามหลักเกณฑ์ และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	๑. มีการจัดทำระบบการปรับย้ายกำลังพลที่สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	-	-	มีการจัดทำระบบ	มีการจัดทำระบบ	กพ.ทหาร (กจก.๖)	
		๒. ระดับความสำเร็จของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์ และสอดคล้อง ตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	-	-	-	๕	กพ.ทหาร (กจก.๖, กพบท.๖)	
		<u>ระดับ ๑</u> กพ.ทหาร และหัวหน้าสายวิทยาการ ยืนยันการจำแนกตำแหน่งของสายวิทยาการ ในระบบ JSS และพิจารณาในตำแหน่งที่ยังไม่ชัดเจน ภายใน ต.ค.๖๑						
		<u>ระดับ ๒</u> ตรวจสอบกำลังพลในตำแหน่งว่าปฏิบัติหน้าที่และมีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งหน้าที่ใน JD และสายวิทยาการ ภายใน ธ.ค.๖๑						
		<u>ระดับ ๓</u> จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการปฏิบัติในการปรับย้ายกำลังพลให้ตรงตามหน้าที่และสายวิทยาการ						
		<u>ระดับ ๔</u> กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๓๐						
		<u>ระดับ ๕</u> กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๔๐						
		๓. ร้อยละของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	-	-	-	๔๐	กพ.ทหาร (กจก.๖)	

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๑) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Capability and Capacity)

ข้อคำถามที่ ๑

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และกำลังคนที่ส่วนราชการจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๑ มีการประเมินชีตความสามารถของกำลังพล การตรวจสอบและวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลของ กรม สธธ. ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ (ความเร่งด่วนในการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพล) กพ.ทหาร, ขว.ทหาร, ยก.ทหาร, กบ.ทหาร, กร.ทหาร, สส.ทหาร และ สปช.ทหาร	๑. ร้อยละของข้อมูลจากการสำรวจงานการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลของ กรม สธธ. มีความครบถ้วนสมบูรณ์	๑. การพัฒนาหลักเกณฑ์การนำกำลังพลประเภทอื่นที่นอกเหนือจากข้าราชการทหารมาใช้ ๒. ตรวจสอบตามแผนยุทธศาสตร์ของ บก.ทท. เพื่อเป็นข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลต่าง ๆ ที่มีกำลังพลอยู่แล้ว	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	กพ.ทหาร (กนผ.๗, กจก.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. ร้อยละของการเสนอความต้องการกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศ แผนการบรรจุกำลังพล	๓. จัดทำระบบสารสนเทศการบรรจุกำลังพล รองรับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท.	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กพ.ทหาร (กนผ.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๒ มีสายวิทยาการ สายงาน ของ บก.ทท. ที่ชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการกำลังพล	๑. จำนวนสายวิทยาการที่มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้าสายวิทยาการ (สตน.ทหาร, สธน.ทหาร, ศชบ.ทหาร, กพ.ทหาร, กง.ทหาร, ผท.ทหาร และ สนพ.ยบ.ทหาร)	๑. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการใน บก.ทท. หัวหน้าสายวิทยาการ และหัวหน้าสายงาน และแผนการดำเนินการทดลองสายวิทยาการสายงานของ บก.ทท. ให้ผู้แทนส่วนราชการฯ และผู้ทำหน้าที่สายวิทยาการ สายงาน	๓	๔	๕	๖	๗	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กพพ.๑, กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. จำนวนสายวิทยาการของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน	๒. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.	๑๕	๑๗	๑๙	๒๑	๒๓	กพ.ทหาร (กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๒) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members)

ข้อคำถามที่ ๒

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ไว้
- ส่วนราชการมั่นใจได้อย่างไรว่าบุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางมุมมอง วัฒนธรรมและความคิดเห็นของบุคลากรที่ส่วนราชการจ้าง และชุมชนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๒๖๖) ๑๔๖๖๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน้า ๑๒

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๑ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	๑. ร้อยละของกำลังพลที่จัดหาได้ตามแผนบรรจุกำลังพลประจำปี	๑. การจัดหากำลังพลตามแผนการบรรจุ ๒. การจัดทำความต้องการจัดหากำลังพลประจำปี	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กพ.ทหาร (กจก.๑)
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้สอบบรรจุเข้ารับราชการของ บก.ทท. ประจำปี (การสอบบุคคลพลเรือน และการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยการปรับคุณวุฒิ)	จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้ารับการสอบบรรจุเข้ารับราชการของ บก.ทท. ประจำปี (การสอบบุคคลพลเรือน และการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยการปรับคุณวุฒิ)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กพ.ทหาร (กพท.๑)
๒.๒ บก.ทท. มีแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. อย่างชัดเจน	มี (ร่าง) หลักเกณฑ์รองรับการจัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท.	จัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท. ให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท.	ไม่มี ร่าง ๑	-	-	-	มีร่าง ๑	กพ.ทหาร (กจก.๑)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นการพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

ข้อความคำถามที่ ๓

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรเพื่อให้
- งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ
- ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักของส่วนราชการ
- ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย และการบรรลุพันธกิจ
- มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหมาย

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๑ มีสายวิทยาการ สายงาน ของ บก.ทท. ที่ชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการกำลังพล	๑. จำนวนสายวิทยาการที่มีความพร้อม ในการ เป็น หัวหน้าสายวิทยาการ (สตน.ทหาร, สธน.ทหาร, ศขบ.ทหาร, กพ.ทหาร, กง.ทหาร, ผท.ทหาร และ สนพ.ยบ.ทหาร)	๑. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการใน บก.ทท. หัวหน้าสายวิทยาการ และหัวหน้าสายงาน และแผนการดำเนินการทดลองสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ให้ผู้แทนส่วนราชการฯ และผู้ทำหน้าที่สายวิทยาการ สายงาน	๓	๔	๕	๖	๗	กพ.ทหาร (กนผ.๖, กพพ.๖, กจก.๖, กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. จำนวนสายวิทยาการของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน	๒. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.	๑๕	๑๗	๑๙	๒๑	๒๓	กพ.ทหาร (กจก.๖, กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๒ การปรับย้ายกำลังพลได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ และสายงาน	<p>๑. ระดับความสำเร็จของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้อง ตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด</p> <p><u>ระดับ ๑</u> กพ.ทหาร และหัวหน้าสายวิทยาการ ยืนยันการจำแนกตำแหน่งของสายวิทยาการ ในระบบ JSS และพิจารณาในตำแหน่งที่ยังไม่ชัดเจน ภายใน ต.ค.๖๑</p> <p><u>ระดับ ๒</u> ตรวจสอบกำลังพลในตำแหน่งว่าปฏิบัติหน้าที่และมีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งหน้าที่ใน JD และสายวิทยาการ ภายใน ธ.ค.๖๑</p> <p><u>ระดับ ๓</u> ขออนุมัติหลักเกณฑ์การปรับย้ายให้สอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงาน ของ บก.ทท. ภายใน มิ.ย.๖๒</p> <p><u>ระดับ ๔</u> กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๓๐</p> <p><u>ระดับ ๕</u> กำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์การปรับย้ายที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ ๔๐</p>	<p>๑. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพล บก.ทท.</p> <p>๒. มีระบบการปรับย้ายกำลังพลที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓. การปรับย้ายกำลังพลตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนดผ่านระบบสารสนเทศการปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.</p>	๑	๒	๓	๔	๕	<p>กพ.ทหาร (กกจ.๖, กพบท.๖)</p>
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด		๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๓ บก.ทท. มีแนวทางรับราชการ ของกำลังพล บก.ทท. อย่างชัดเจน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนการบริหารตำแหน่งสำคัญ ของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อเตรียมการรองรับการสูญเสีย หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ของ บก.ทท. (ระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ)) <u>ระดับ ๑</u> สำรอง วิเคราะห์ ตำแหน่ง สำคัญของ บก.ทท. (เฉพาะ กรม สรร. ระดับ พ.ท. เป็น พ.อ. และ พ.อ. เป็น พ.อ. (พ)) <u>ระดับ ๒</u> จัดประชุมหารือ เพื่อวิเคราะห์ หาตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมเพื่อจัดทำ รายละเอียดตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๔</u> ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำร่างแผนการบริหารตำแหน่ง สำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๕</u> มีร่างและนำเสนอเรียน ผบ.ทสส. เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณา ในการดำเนินการต่อไป	๑. การตรวจสอบและทบทวน ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพล ของ บก.ทท. ๒. จัดทำแนวทางการรับราชการ ของ บก.ทท. ให้สอดคล้องกับ สายวิชาการ สายงานของ บก.ทท. ๓. มีการจัดทำคู่มือการทำงาน เพื่อรองรับแผนการบริหาร ตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) มาแทนที่ ในระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ) ๔. จัดทำแผนบริหารตำแหน่ง สำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อรองรับบุคลากรเข้ามา แทนที่ในระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ) ๕. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์ การปรับย้ายกำลังพล บก.ทท.	๑	๒	๓	๔	๕	กพ.ทหาร (กพท.๗)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๔ พัฒนาและขับเคลื่อนระบบ การบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เพื่อ นำมาใช้บริหารจัดการกำลังพล	๑. ร้อยละของกำลังพลที่มีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่าน ระบบสารสนเทศ สำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท.	ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการของกำลังพล ให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กพ.ทหาร (กพท.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลัก ของกำลังพล (SMART)	๑. มีการฝึกอบรม/รณรงค์ ให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ ให้กับกำลังพล ๒. จัดทำเอกสารให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ ๓. มีการส่งเสริมให้กำลังพล มีการพัฒนาตนเอง	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	กพ.ทหาร (กปก.๖, กพท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๕ การถ่ายทอดตัวชี้วัดและการ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท. ตามวงรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท.	๑. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการของ หน่วยผ่านระบบสารสนเทศ สำหรับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำลังพล บก.ทท. ได้ถูกต้อง ครบถ้วน (Owner & Support)	๑. จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการ ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการของ หน่วยผ่านระบบสารสนเทศ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการกำลังพล บก.ทท. ๒. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของกำลังพล ให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น ๓. สร้างความรู้ความเข้าใจให้ เห็นถึงประโยชน์และการปฏิบัติ ต่าง ๆ ของระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานและการประเมินผล การปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๒๕	กพ.ทหาร (กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่ได้รับ การถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ และจัดทำ คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับ บุคคลของหน่วยได้ถูกต้อง ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Owner & Support)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐		
๓.๖ บก.ทท. มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑. มีแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๑. ประเมินตนเองตามเกณฑ์ คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้น บุคลากรเพื่อทบทวนและจัดทำ แผนพัฒนาองค์การ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. ประชุมชี้แจง/ติดตามการ ดำเนินการตามแผนพัฒนา องค์การ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ให้กับ ส่วนราชการใน บก.ทท.	ไม่มีการ ทบทวน/ ปรับปรุง	-	-	-	มีการ ทบทวน/ ปรับปรุง	กพ.ทหาร (กพบท.๑)
	๒. ร้อยละของกิจกรรมที่สามารถ ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนา องค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กพ.ทหาร (กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.	

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
	(Database Development Team : DDT) (สส.ทหาร ร่วมกับ กรม สรร.ฯ และเลขาธิการคณะทำงาน PMQA บก.ทท.) เพื่อให้คณะทำงาน DDT พิจารณาคัดเลือกระบบงานที่จะพัฒนาในปี พ.ศ.๒๕๖๒ จากกรรนำเสนอ EA (To be) ของหน่วย (ภายใน ต.ค.๖๑) ระดับ ๒ ปรับแก้ไข EA และกระบวนการทำงาน (BPMN : Business Process Model Notation) ของหน่วย ตามที่คณะทำงาน DDT (สส.ทหาร จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและร่วมกันปรับแก้ไข รายละเอียดของหน่วย) ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการดำเนินงาน (Action Plan) ส่งให้ สส.ทหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด - คณะทำงาน DDT ร่วมกันคัดเลือก ระบบงานของทุกส่วนราชการ บก.ทท. รวมทั้งประสานส่วนราชการภายใน บก.ทท. ให้ทำรายละเอียดรูปแบบ ระบบงานและเอกสารความพร้อมในการดำเนินการโครงการ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่คณะทำงาน DDT ได้คัดเลือกไว้ (ภายใน พ.ย.๖๑ จำนวน ๓๐ ระบบงาน) - กรม สรร.ฯ จัดทำหน่วยละ ๓ ระบบ - นขต.บก.ทท. จัดทำหน่วยละ ๒ ระบบ	๑. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งาน ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา ระบบฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านกำลังพลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา ระบบฯ ให้มี ประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ๓. ติดตามการดำเนินการ ประสานงานและกำกับดูแลให้ เป็นไปตามแผน						

หัวข้อ ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๔) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

ข้อคำถามที่ ๔

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น ความต้องการเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในช่วงเวลาที่ผ่านมา
- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการบริหารอัตรากำลัง ความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นของส่วนราชการ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๑ การจัดหาและบรรจุกำลังพลที่มีคุณภาพได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	มีแผนการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ	ตรวจสอบ วิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลเพื่อใช้จัดทำแผนการผลิต และจัดทำแผนการบรรจุกำลังพลให้มีจำนวนและความสามารถเหมาะสมกับปริมาณงานและการแก้ปัญหา กำลังพลระยะยาว	ไม่มีแผนฯ	-	-	-	มีแผนฯ	กพ.ทหาร (กนผ.๖)
๔.๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นไปตาม ROAD MAP ของ กท. (สม.)	ร้อยละ ของ การดำเนินการตาม ROAD MAP การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมของ กท. (สม.) ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ - ปี ๒๕๖๒ สม. เป็นหน่วยนำร่องในการดำเนินการ - ปี ๒๕๖๓ บก.ทท. เป็นหน่วยดำเนินการ	๑. ปฏิบัติตาม ROAD MAP การขับเคลื่อนร่างแผนปฏิรูปการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้าง กท. พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๙ (ในส่วนของ บก.ทท.) ๒. ปฏิบัติตาม แนวทางการดำเนินการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ๓. จัดทำข้อเสนอร่าง พ.ร.ฎ. ข้าราชการพลเรือนกลาโหมและกฎหมายในลำดับถัดรอง	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กพ.ทหาร (กนผ.๖)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๓ การพัฒนาระบบกำลังพล สำรองที่จะนำไปสู่ความพร้อมของ กำลังพลสำรองให้สามารถ ปฏิบัติงานทดแทนกำลังพล ประจำการได้จริง	๑. มีร่างแนวทางการบริหารจัดการ กำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพล สำรอง พ.ศ.๒๕๕๘	๑. ติดตามความคืบหน้าและ ปรับปรุงทางการบริหารจัดการ กำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘	ไม่มีร่าง แนวทางฯ	-	-	-	มีร่าง แนวทางฯ	กพ.ทหาร (กนผ.๖)
	๒. ร้อยละความสมบูรณ์ของฐานข้อมูล กำลังสำรอง ทท.	จาก สม. ๒. ปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วน ของ รมว.กท. ในการให้ ความสำคัญกับการดำเนินการ ปรับลดกำลังพลกองประจำการ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งกำหนดพร้อมทดแทนด้วย ข้าราชการพลเรือนกลาโหม และกำลังพลสำรอง ๓. จัดทำหลักเกณฑ์การบริหาร จัดการกำลังพลสำรองในส่วน บก.ทท. ๔. การสัมมนา จัดทำหลักเกณฑ์ การบริหารจัดการกำลังพลสำรอง ในส่วน บก.ทท. ๕. รวบรวมข้อมูลจากเหล่าทัพ ที่มีกำลังพลสำรอง	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กพ.ทหาร (กนผ.๖)

หัวข้อ ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นการพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๕) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Workplace Environment)

ข้อคำถามที่ ๕

- ส่วนราชการดำเนินการอย่างไรในการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากรรวมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้น
- มีการกำหนดตัววัดและเป้าประสงค์อะไรบ้างสำหรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานของบุคลากร และเป้าหมายในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวแต่ละเรื่องมีความแตกต่างที่สำคัญหรือไม่สำหรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ต่างกัน

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕.๑ กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ	๑. ร้อยละของกำลังพลที่มารับการบริการตรวจสุขภาพประจำปี	๑. รณรงค์ให้กำลังพลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีและรณรงค์ให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น ๒. ส่งเสริมการออกกำลังกายและดูแลสุขภาพอยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙ ๓. ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ไตรมาสละ ๑ ครั้ง ๔. รณรงค์ให้ทุกส่วนราชการ รายงานผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามจริง	๙๐	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สนพ.ยบ.ทหาร
	๒. ระดับความสำเร็จในการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ระดับ ๑ มีแผนการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ระดับ ๒ มีการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ตามแผน ระดับ ๓ มีผลการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง และมีแผนการดำเนินการรองรับกำลังพลกลุ่มเสี่ยง ระดับ ๔ มีกิจกรรมในการดำเนินการตามแผนและรายงานสรุปผล (ยกเว้นพื้นที่ส่วนภูมิภาค นทพ.) ระดับ ๕ มีรายงานสรุปผลการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี นำเรียน ผบ.ทสส.		๑	๒	๓	๔	๕	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สนพ.ยบ.ทหาร

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
	๓. ร้อยละของกำลังพลที่มีค่า BMI อยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙		๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑), สนพ.ยบ.ทหาร และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๔. ร้อยละของจำนวนกำลังพลที่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด		๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	
๕.๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น	๑. จำนวนครั้งการจัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข	๑. จัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข ๒. สืบรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับฟังการบรรยาย/ประชุม/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข ๓. การตรวจสอบสุขาภิบาลร้านอาหารและผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่ทำงานให้ถูกสุขอนามัย	๑	-	๒	-	๓	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท. ที่มีหน่วยแพทย์ ได้แก่ สนพ.ยบ.ทหาร, นทพ., ศรภ., ผท.ทหาร, รร.ตท.สปท. และ รร.ขท.สปท.
	๒. ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ได้ตามแผนที่กำหนด		๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	
	๓. จำนวนครั้งการตรวจสอบสุขาภิบาลร้านอาหาร และผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่ทำงาน		๐	๑	๒	๓	๔	
	๔. จำนวนครั้งการตรวจกิจกรรม ๕ ส.	การตรวจประเมินผลกิจกรรม ๕ ส. โดยคณะกรรมการของหน่วยประจำปี	๐	-	๑	-	๒	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๕. ระยะเวลาที่สามารถให้การสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลืองตามการร้องขอ		๑. ทำแผนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองเพื่อให้ตรงกับความต้องการของหน่วยที่ขอรับการสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลือง	ไม่เกิน ๗ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๖ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๕ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๔ วัน ทำการ	ไม่เกิน ๓ วัน ทำการ	กพ.ทหาร (กบพ.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. ดำเนินการเร่งรัดกระบวนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองโดยให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด						
๖. จำนวนครั้งการซ่อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย		๑. ทบทวน/ปรับปรุง การจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยประจำปี	๐	-	๑	-	๒	กพ.ทหาร (กบพ.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
		๒. มีการซ่อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประจำปี						

หัวข้อ ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นการพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๖) นโยบายและสวัสดิการ (Workforce Benefits and Policies)

ข้อคำถามที่ ๖

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดให้มีการบริการ สวัสดิการ และนโยบายเพื่อสนับสนุนบุคลากรส่วนราชการได้ออกแบบสิ่งดังกล่าวให้เหมาะสมตามความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรตามประเภทและส่วนงานอย่างไร สิทธิประโยชน์ที่สำคัญที่ส่วนราชการจัดให้บุคลากรมีอะไรบ้าง

แผนพัฒนาของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๖.๑ การพัฒนางานบริการ และสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล บก.ทท.	๑. ร้อยละของการบริหารจัดการบ้านพักได้ตามแผน และสอดคล้องตามระเบียบบ้านพัก	๑. การดำเนินงานโครงการที่พักอาศัยบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับอนุมัติหลักการและงบประมาณ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กพ.ทหาร (กบพ.๑), สสท.ทหาร และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. จำนวนพื้นที่การปรับปรุง/พัฒนา อาคารที่พักสวัสดิการ บก.ทท.	๒. ดำเนินการจัดสรรบ้านพักให้ได้ตรงตามจำนวนความต้องการตามการร้องขอ	๘พื้นที่	๑๐พื้นที่	๑๒พื้นที่	๑๔พื้นที่	๑๖พื้นที่	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สสท.ทหาร
	๓. ร้อยละของการดำเนินการของชุดเคลื่อนที่เร็ว ที่สามารถสนับสนุนการปรับปรุง/ซ่อมแซม พื้นที่ส่วนกลางบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ได้ตามการร้องขอ	๓. ดำเนินการงานซ่อมปรับปรุง/พัฒนา ห้องพัก และพื้นที่ส่วนกลาง ที่พักอาศัยบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับอนุมัติหลักการและงบประมาณ และตามการร้องขอ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สสท.ทหาร
	๔. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพลที่มีต่อการดำเนินการบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	๔. สำรวจความพึงพอใจกำลังพล บก.ทท. ที่มีต่อการดำเนินการบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑), สสท.ทหาร และส่วนราชการใน บก.ทท.

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
	๕. จำนวนครั้งการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสาร รับ - ส่ง กำลังพล	สำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสาร รับ - ส่ง กำลังพล บก.ทท. จากบ้านพักสวัสดิการมาสถานที่ทำงาน	๐	-	๑	-	๒	กพ.ทหาร (กบพ.๑), ยบ.ทหาร และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๖. ร้อยละความพึงพอใจของการใช้บริการรถยนต์โดยสาร รับ - ส่ง กำลังพลจากบ้านพักสวัสดิการมาสถานที่ทำงาน		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๖.๒ กำลังพล บก.ทท. มีความรู้ความเข้าใจ ทางด้านการเงิน	๑. จำนวนครั้งการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจทางด้านการเงินให้แก่กำลังพล บก.ทท.	๑. การจัดอบรมการให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล บก.ทท. ๒. สำรวจความพึงพอใจกำลังพลที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย การให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล	๐	-	๑	-	๒	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยายการให้ความรู้ทางด้านการเงิน		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๖.๓ การดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.	๑. ร้อยละการดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.	๑. จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท. ๒. ประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท. ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการ ๓. พัฒนากิจกรรม หลักสูตรโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท. ๔. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ สสภ.ทหาร
	๒. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาในทุกวิชามีคะแนนเพิ่มขึ้น		๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
	๓. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการสามารถสอบเข้าในสถาบันที่ต้องการ		๒	๔	๖	๘	๑๐	
	๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ โครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.		๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
๖.๔ พัฒนาหลักเกณฑ์คำตอบแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งตามภารกิจของหน่วย	มีการทบทวนหลักเกณฑ์และปัจจัยเงินคำตอบแทนของข้าราชการทหาร	จัดประชุม สัมมนา รวบรวมความเห็นข้อพิจารณาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงคำตอบแทนของข้าราชการทหาร	ไม่มี การ ทบทวน	-	-	-	มี การ ทบทวน	กพ.ทหาร (กคท.๑)

หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นการพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๘) วัฒนธรรมส่วนราชการ (Organizational Culture)

ข้อคำถามที่ ๘

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และความร่วมมือของบุคลากร
- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และมุมมองของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๘.๑ กำลังพลมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึก ประพฤติตนตามค่านิยมหลัก บก.ทท.	๑. ร้อยละของกำลังพล บก.ทท. ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในค่านิยมหลัก บก.ทท.	๑. เสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพ และการปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท. ด้วยการจัดทำหลักสูตรอบรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กพ.ทหาร (กปค.๖) และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. ร้อยละของกำลังพลที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมหลัก บก.ทท. (โดยวัดจากคะแนนการประเมินสมรรถนะหลักของกำลังพล บก.ทท.)	๒. จัดกิจกรรมการสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมให้สอดแทรกอยู่ในการทำหน้าที่ประจำวันและสอดแทรกอยู่ใน หลักสูตร การศึกษาอบรมต่าง ๆ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กพ.ทหาร (กปค.๖, กพบท.๖) และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๓. มีการพัฒนาช่องทางการรับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ด้านกำลังพล)	๓. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดฟังธรรมประจำเดือน ๔. การฝึกอบรมระเบียบวินัย ให้กับกำลังพล บก.ทท.	ไม่มี	-	-	-	มี	กพ.ทหาร (กปค.๖)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
	๔. จำนวนของกำลังพลที่กระทำ ความผิดวินัยทหาร (ด้านยาเสพติด, เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล, เมาสุรา ทะเลาะวิวาท และทุจริตต่อหน้าที่ ที่ต้องคดีอาญาหรือคดีแพ่ง)	๑. จัดทำมาตรการในการป้องกันไม่ให้กำลังพลกระทำผิดวินัย ทหาร (ด้านยาเสพติด, เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพลเมาสุราทะเลาะ วิวาท และทุจริตต่อหน้าที่ ที่ต้อง คดีอาญาหรือแพ่ง) ๒. จัดกิจกรรมรณรงค์ให้กำลังพล และครอบครัวไม่ยุ่งเกี่ยวกับ ยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย และ ผู้มีอิทธิพล เช่น สอดแทรกใน การจัดการอบรมจัดกีฬา เสริมสร้างร่างกายต่อต้าน ยาเสพติด ๓. จัดระเบียบพื้นที่บ้านพัก สวัสดิการให้เป็นพื้นที่สีขาว ปลอดภัยจากยาเสพติดสิ่งผิด กฎหมาย	๑๘	๑๖	๑๔	๑๒	๑๐	กพ.ทหาร (กปค.๓) และ สจร.ทหาร

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๘.๒ การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. มีการทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. ประจำปี	๑. การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันตามค่านิยมดีเด่น (Role Model)	ไม่มีการทบทวน/ปรับปรุง	-	-	-	มีการทบทวน/ปรับปรุง	กพ.ทหาร (กปค.๓)
	๒. ร้อยละการดำเนินการได้ตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท.	๒. จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสกับกำลังพล บก.ทท.	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	กพ.ทหาร (กปค.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๓. จำนวนกำลังพลที่กระทำความผิดฐานทุจริตคอร์รัปชัน (คดีที่ถูกชี้มูลการทุจริต มีมติจาก ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.)	๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๔. ทบทวนคู่มือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest)	๘	๖	๔	๒	๐	กพ.ทหาร (กพท.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๔. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ บก.ทท. <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	๕. จัดทำคู่มือการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๑	๒	๓	๔	๕	กพ.ทหาร (กพท.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นการพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๙) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ข้อคำถามที่ ๙

- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและสร้างความร่วมมือของบุคลากรอย่างไร
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชยและการสร้างแรงจูงใจอย่างไร
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย และบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการของส่วนราชการอย่างไร

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๙.๑ พัฒนาและขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เพื่อนำมาใช้บริหารจัดการกำลังพล	๑. จำนวนผู้ดูแลระบบระดับส่วนราชการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. (Admin PMIS)	๑. สร้างผู้เชี่ยวชาญที่เป็นมืออาชีพในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทหาร (Admin PMIS)	๕๒	๕๔	๕๖	๕๘	๖๐	กพ.ทหาร (กพบท.๖) และส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ได้ถูกต้องครบถ้วน (Owner & Support)	๒. จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๒๕	
	๓. ร้อยละของกำลังพลที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.	๓. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	
		๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์และการปฏิบัติต่าง ๆ ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.						

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๙.๓ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี ให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.	๑. รวบรวม และตรวจสอบหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่น ๒. จัดประชุมฯ ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่น	ไม่มีการทบทวน	-	-	-	มีการทบทวน	กพ.ทหาร (กบค.ฯ) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	๒. ร้อยละกำลังพลที่ได้รับรางวัลและคำชมเชยประจำปี	๓. ชี้แจงส่วนราชการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี ๔. ดำเนินการการคัดเลือกบุคคลดีเด่น ประจำปี	๐.๔๘	๐.๔๙	๐.๕๐	๐.๕๑	๐.๕๒	
๙.๔ การฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท.	ร้อยละ ของ กำลังพลที่ผ่านการทดสอบความรู้ ความเข้าใจการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ที่มีคะแนน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	๑. จัดฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. เพื่อให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. และมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๒. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา ระบบ ฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กพ.ทหาร (กสข.ฯ) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
	๒. จำนวนระบบสารสนเทศด้าน กำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้ สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงาน (ระบบการบรรจุกำลังพล, ระบบ การพัฒนากำลังพล และระบบ การปรับย้ายกำลังพล)		๑	-	๒	-	๓	กพ.ทหาร (กนผ.๑, กสข.๑, กจก.๑, กพพ.๑) และ สส.ทหาร (ศทส.๑)

หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นการพิจารณา : ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Workforce Engagement)

ข้อกำหนด : (๑๐) การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Engagement)

ข้อคำถามที่ ๑๐

- ส่วนราชการประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างไร มีวิธีการและตัววัดอะไรบ้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ใช้ในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร วิธีการและตัววัดเหล่านี้มีความแตกต่างกันอย่างไรในแต่ละประเภทและส่วนงานของบุคลากร
- ส่วนราชการใช้ตัวชี้วัดอื่น ๆ เช่น การรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับส่วนราชการ การขาดงาน การร้องทุกข์ความปลอดภัย และผลผลิตภาพ เพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรอย่างไร

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑๐. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร บก.ทท. ประจำปี	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล ต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท.	๑. ประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการแจ้งเตือนกำลังพล เข้าสำรวจแบบประเมินความผูกพันของบุคลากร ๒. สำรวจความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่มีต่อการดำเนินการตามแผนความผูกพันของ บก.ทท.	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	กพ.ทหาร (กพ.๗)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑๒.๔ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติการรักษาความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์	๑. จำนวนบุคลากรระดับปฏิบัติการที่สามารถสอบผ่าน/ได้รับ ใบรับรองมาตรฐานสากล (Certificate) ทางความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ	มีการจัดทำแผนการพัฒนา/ ส่งเสริมบุคลากรระดับปฏิบัติการสำหรับสอบใบรับรองมาตรฐานสากล (Certificate) ทางความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์	๐	-	๑	-	๒	ศชบ.ทหาร
	๒. จำนวนหลักสูตรหรือการฝึกอบรมทางด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	๑. จัดการประชุมชี้แจงส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประชุมหารือเกี่ยวกับหลักสูตรหรือการฝึกอบรมทางด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ๒. ดำเนินการด้านการเรียนการสอนและการฝึกของหลักสูตร/ การฝึกอบรม	๑	-	๒	-	๓	

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ระดับเป้าหมาย					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๑๔.๒ บก.ทท. มีแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. อย่างชัดเจน	๑. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์รองรับการจัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท.	๑. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.	ไม่มีร่าง ฯ	-	-	-	มีร่าง ฯ	กพ.ทหาร (กจก.๖)
	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อเตรียมการรองรับการสูญเสียหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ บก.ทท. (ระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ)) <u>ระดับ ๑</u> สำรวจ วิเคราะห์ ตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (เฉพาะ กรม สสร. ระดับ พ.ท. เป็น พ.อ. และ พ.อ. เป็น พ.อ. (พ)) <u>ระดับ ๒</u> จัด ประชุม หา รือ เพื่อวิเคราะห์หาตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๓</u> จัด ประชุม เพื่อจัดทำรายละเอียดตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๔</u> ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำร่างแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. <u>ระดับ ๕</u> มีร่างและนำเสนอ ผบ.ทสส. เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาในการดำเนินการต่อไป	๒. จัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท. ให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ๓. มีการจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อรองรับแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) มาแทนที่ในระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ) ๔. จัดทำแผนบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อรองรับบุคลากรเข้ามาแทนที่ในระดับ พ.อ. ถึง พ.อ.(พ) ๕. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพล บก.ทท.	ไม่มีแผนฯ	-	-	-	มีแผนฯ	กพ.ทหาร (กพบท.๖)
๑๔.๓ การปรับย้ายกำลังพลตามหลักเกณฑ์ และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	๑. มีการจัดทำระบบการปรับย้ายกำลังพลที่สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด	๑. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพล บก.ทท. ๒. มีระบบการปรับย้ายกำลังพลที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่มีระบบฯ	-	-	-	มีระบบฯ	กพ.ทหาร (กจก.๖)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๑) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Capability and Capacity)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑.๑ มีการประเมินชีตความสามารถกำลังพล การตรวจสอบและวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลของ กรม สรร. ได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ (ความเร่งด่วนในการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพล กพ.ทหาร, ขว.ทหาร, ยก.ทหาร, กบ.ทหาร, กร.ทหาร, สส.ทหาร และ สปข.ทหาร)

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของข้อมูลจากการสำรวจงานการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลของ กรม สรร. มีความครบถ้วน สมบูรณ์
๒. ร้อยละของการเสนอความต้องการกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศการบรรจุกำลังพล

กลยุทธ์ : ๑. การพัฒนาหลักเกณฑ์การนำกำลังพลประเภทอื่นที่นอกเหนือจากข้าราชการทหารมาใช้
๒. สำรวจงานตามแผนยุทธศาสตร์ของ บก.ทท. เพื่อเป็นข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลต่าง ๆ ทั้งที่มีกำลังพลอยู่แล้วตามการเปลี่ยนแปลงตามเหตุปัจจัย
แวดล้อม
๓. 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 แนวทางการวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังด้านบุคลากร	←→												กพ.ทหาร (กนผ.๑, กจก.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. สืบรวจงานของ บก.ทท. เพื่อเป็นข้อมูลการวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังด้านบุคลากร	←→												
๓. ตรวจสอบและวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังด้านบุคลากรในปีที่ผ่านมา	←→												
๔. จัดทำแผนการบรรจุกำลังพลประจำปี	ศึกษาข้อมูลสถานภาพกำลังพล								แผนบรรจุกำลังพลประจำปี				
	←→			←→			←→			←→			
๕. จัดหากำลังพลตามแผนการบรรจุกำลังพลประจำปี	←→						←→						
๖. การประเมินขีดความสามารถกำลังพล และการปฏิบัติราชการของกำลังพลที่บรรจุใหม่								←→					

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๑) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Capability and Capacity)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑.๒ มีสายวิทยากร สายงานของ บก.ทท. ที่ชัดเจนเพื่อการบริหารจัดการกำลังพล

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

๒. จำนวนสายวิทยากรของ บก.ทท. ที่ดำเนินการทบทวนข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท. ได้ครบถ้วน

กลยุทธ์ : ๑. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการใน บก.ทท. หัวหน้าสายวิทยากร และหัวหน้าสายงาน และแผนการดำเนินการทดลองสายวิทยากร สายงานของ บก.ทท.

ให้ผู้แทนส่วนราชการฯ และผู้ทำหน้าที่สายวิทยากร สายงาน

๒. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ 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. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการใน บก.ทท. หัวหน้าสายวิทยากร และหัวหน้าสายงาน และแผนการดำเนินการทดลองสายวิทยากร สายงานของ บก.ทท. ให้ผู้แทนส่วนราชการฯ และผู้ทำหน้าที่สายวิทยากร สายงาน	←	→											กพ.ทหาร (กณผ.๑, กพพ.๑, กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. ระบุตำแหน่งในการดูแลของสายวิทยากร	←				→								
๓. ทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท.	←										→		
๔. การจัดทำระบบบรรจุกำลังพลรองรับสายวิทยากร				←								→	
๕. เสนอความต้องการกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยากร			←								→		

รายละเอียดแผนพัฒนาของปีงบประมาณของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๕๖)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๒) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๒.๑ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของกำลังพลที่จัดหาได้ตามแผนบรรจุกำลังพลประจำปี

๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้สอบบรรจุเข้ารับราชการของ บก.ทท. ประจำปี (การสอบบุคคลพลเรือน และการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยการปรับคุณวุฒิ)

กลยุทธ์ : ๑. การจัดหากำลังพลตามแผนการบรรจุ

๒. การจัดทำความต้องการจัดหากำลังพลประจำปี

๓. จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้ารับการสอบบรรจุเข้ารับราชการของ บก.ทท. ประจำปี (การสอบบุคคลพลเรือน และการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยการปรับคุณวุฒิ)

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. การวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังพล		←		→										กพ.ทหาร (กนผ.๖)	
๒. ทบทวนแผนบรรจุกำลังพลประจำปี และแผนบรรจุกำลังพล ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๒)					←			→						กพ.ทหาร (กนผ.๖)	
๓. การจัดทำแผนบรรจุกำลังพลประจำปี		←			แผนบรรจุกำลังพลประจำปี						←			←	กพ.ทหาร (กนผ.๖)
๔. การจัดหากำลังพลตามแผนการบรรจุกำลังพล								←					←	←	กพ.ทหาร (กจก.๖)
๕. จัดสอบบุคคลพลเรือน เพื่อเข้ารับราชการของ บก.ทท. ประจำปี ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด										←		→		กพ.ทหาร (กจก.๖)	
๖. จัดสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยการปรับคุณสมบัติ	←	→												กพ.ทหาร (กจก.๖)	

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๓.๒ การปรับย้ายกำลังพลได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ และสายงาน

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้อง ตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด

๒. ร้อยละของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด

กลยุทธ์ : ๑. ทบทวนหลักเกณฑ์การปรับย้ายให้สอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด ผ่านระบบสารสนเทศการปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.

๒. มีระบบการปรับย้ายกำลังพลที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. การปรับย้ายกำลังพลตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนดผ่านระบบสารสนเทศการปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.

รายละเอียดแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๕๑)

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	←		→											บก.ทท. (กกก.๑)	
๒. จัดทำหลักเกณฑ์การปรับย้ายให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ (หลักเกณฑ์ใหม่)					←							→			
๓. ปรับย้ายกำลังพลของหน่วย โดยผ่านความเห็นชอบ ของสายวิทยาการ ตามหลักเกณฑ์เดิม/ที่ปรับปรุง (คู่ขนาน)								←		→					
๔. ปรับปรุงระบบสารสนเทศการปรับย้ายกำลังพลรองรับ หลักเกณฑ์ใหม่											←		→		
๕. ปรับย้ายกำลังพลของหน่วย โดยผ่านความเห็นชอบ ของสายวิทยาการ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ต.ค.๖๒)													←		→
๖. ทบทวน FAD/FAS และจัดทำพจนานุกรม JD/JS โดย บก.ทท. และ หน.สายวิทยาการ (คู่ขนาน)				←		→	←		→						

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๓.๓ บก.ทท. มีแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อเตรียมการรองรับการสูญเสียหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ บก.ทท. (ระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ))

กลยุทธ์ : ๑. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.

๒. จัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท. ให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท.

๓. มีการจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อรองรับแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) มาแทนที่ในระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ)

๔. จัดทำแผนบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อรองรับบุคลากรเข้ามาแทนที่ในระดับ พ.อ. ถึง พ.อ.(พ)

๕. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพล 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. รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan)	←					→								กพ.ทหาร (กพบท.๓)
๒. จัดทำองค์ประกอบที่สมบูรณ์สำหรับการจัดทำแผนบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan)		←					→							
๓. ตรวจสอบและทบทวนการจัดทำแผนบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan)		←						→						
๔. สรุปผล นำเรียน ผบ.ทสส.								←				→		

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๓.๔ พัฒนาและขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เพื่อนำมาใช้บริหารจัดการกำลังพล

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของกำลังพลที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.

๒. ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักของกำลังพล (SMART)

กลยุทธ์ : ๑. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น

๒. มีการฝึกอบรม/รณรงค์ ให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะให้กับกำลังพล

๓. จัดทำเอกสารให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ

๔. ส่งเสริมให้กำลังพลมีการพัฒนาตนเอง

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.	↔												กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๒. ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล	↔	↔											กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๓. ชี้แจงและแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทหาร (Admin PMIS)		↔	↔			↔							กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๔. ตรวจสอบประเมินผลความถูกต้องในการกำหนดตัวชี้วัดผลงานกำลังพลให้เป็นไปตามหลักการ					↔		↔						กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๕. จัดทำและพัฒนาคำสั่งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการกำลังพลให้เหมาะสมและทันสมัย สำหรับเป็นแนวทางในการเลือกใช้ให้กับกำลังพล							↔	↔					กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๖. จัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง บก.ทท. ให้สามารถทำการประเมินได้ชัดเจน									↔	↔	↔		กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๗. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ										↔	↔	↔	กพ.ทหาร (กพบท.๑)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก.ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๓.๕ การถ่ายทอดตัวชี้วัด และการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ตามวงรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ได้ถูกต้อง ครบถ้วน (Owner & Support)

๒. ร้อยละของกำลังพลที่ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของหน่วยได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด (Owner & Support)

กลยุทธ์ : ๑. จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.

๒. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น

๓. สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์และการปฏิบัติต่าง ๆ ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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.	↔												กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๒. ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล	↔	↔											กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๓. ชี้แจงและแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทหาร (Admin PMIS)		↔	↔			↔							กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๔. ตรวจสอบประเมินผลความถูกต้องในการกำหนดตัวชี้วัดผลงานกำลังพลให้เป็นไปตามหลักการ					↔	↔	↔						กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๕. จัดทำและพัฒนาคลังตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการกำลังพลให้เหมาะสมและทันสมัย สำหรับเป็นแนวทางการเลือกใช้ให้กับกำลังพล							↔	↔					กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๖. จัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง บก.ทท. ให้สามารถทำการประเมินได้ชัดเจน									↔	↔	↔		กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๗. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ										↔	↔	↔	กพ.ทหาร (กพบท.๑)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๓.๖ บก.ทท. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม 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. มีการพัฒนาช่องทางการรับข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกำลังพล)

๔. ร้อยละของจำนวนข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตอบสนอง

๕. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง

๖. มีการจัดทำสรุปกิจการกำลังพล ทท. ประจำปี

กลยุทธ์ : ๑. ประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท.

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๒. ประชุมชี้แจง/ติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ให้กับส่วนราชการใน บก.ทท.

๓. ทบทวนหรือสร้างช่องทางรับข้อคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิผล

๔. กำหนดรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจนในการตอบสนองข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

๕. การทบทวน กฎ ระเบียบ ขั้นตอนและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และคู่มือปฏิบัติงานด้านกำลังพล

๖. รวบรวม กฎ ระเบียบ คำสั่ง หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกั้งงานด้านกำลังพลที่มีการเปลี่ยนแปลงประจำปี

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	←→												กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๑ เพื่อชี้แจงแผนพัฒนา องค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้กับส่วนราชการ บก.ทท.	←→												กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๒ เพื่อติดตามผล การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การฯ (รอบ ๖ เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒						←→							กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๔. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ ๓ เพื่อติดตามผล การดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การฯ (รอบ ๙ เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และจัดทำแผนพัฒนา องค์การ ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓										←→			กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๕. สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การ ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒											←→	→	กพ.ทหาร (กพบท.๑)

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 หรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารกำลังพล)	←												→	กพ.ทหาร (กปค.๖)
๒. การดำเนินการเกี่ยวกับข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการ การตอบสนอง	←												→	กพ.ทหาร (กปค.๖)
๓. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง	←												→	กพ.ทหาร (กพบท.๖)
๔. การจัดทำสรุปกิจการกำลังพล ทท. ประจำปี						←							→	กพ.ทหาร (กนผ.๖)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๓.๗ การฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพลของ บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ร้อยละของกำลังพลที่ผ่านการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ การใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ที่มีคะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

กลยุทธ์ : ๑. จัดฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. เพื่อให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. และมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบ ฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายละเอียดแผนพัฒนาของโครงการของ บก.ทท. หมวด ๕ การปรับปรุงบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๑๐๐)

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.	←→													กพ.ทหาร (กสข.๖)
๒. ฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ครั้งที่ ๑ รวมทั้ง รวบรวมปัญหาข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล					←→									กพ.ทหาร (กสข.๖)
๓. ฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ครั้งที่ ๒ รวมทั้ง รวบรวมปัญหาข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล									←→					กพ.ทหาร (กสข.๖)
๔. สรุปผลการประเมินการฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท.										←→	→			กพ.ทหาร (กสข.๖)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๓) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๓.๘ การขยายขีดความสามารถระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการขยายขีดความสามารถระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล

๒. จำนวนระบบสารสนเทศด้านกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงาน (ระบบการบรรจุกำลังพล, ระบบการพัฒนากำลังพล และระบบการปรับย้ายกำลังพล)

กลยุทธ์ : ๑. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. 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	←→												สส.ทหาร (ศทส.๑), กพ.ทหาร (กนพ.๑, กสข.๑) และ ส่วนราชการใน 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.			
๒. ปรับแก้ไข EA และกระบวนการทำงาน (BPMN : Business Process Model Notation) ของหน่วย ตามที่คณะทำงาน DDT (สส.ทหาร จัดตั้งศูนย์ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและร่วมกันปรับแก้ไข รายละเอียดของหน่วย) ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งจัดทำ แนวทางการดำเนินงาน (Action Plan) ส่งให้ สส.ทหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด		←→												สส.ทหาร (ศทส.๑), กพ.ทหาร (กณผ.๑, กสข.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.	
๓. จัดผู้แทนและจัดเตรียมเอกสาร เพื่อร่วมวิเคราะห์ และออกแบบระบบงาน ตามที่คณะทำงาน DDT ได้กำหนดไว้							←→								
๔. เข้าร่วมพัฒนา ทดสอบ ใช้งาน และปรับแก้ไข ระบบงานให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยตามที่ สส.ทหาร กำหนด และเข้าร่วมประเมินผลการใช้งาน ระบบงาน ร่วมกับคณะทำงาน DDT ตามที่ สส.ทหาร กำหนด อย่างน้อย หน่วยละ ๑ ระบบงาน								←→							
๕. ส่วนราชการ บก.ทท. นำเสนอระบบฐานข้อมูล ที่พัฒนาเสร็จแล้ว ต่อคณะกรรมการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของ บก.ทท. (ประกอบด้วย เสธ.ทหาร/CIO บก.ทท. และ CIO หน่วย) เพื่อพิจารณา เห็นชอบ						←							→		
๖. จัดทำ และปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านกำลังพล ให้สอดคล้องกับการทำหน้าที่สายวิทยาการ - ปรับปรุงระบบการบรรจุกำลังพล - ปรับปรุงระบบการปรับย้ายกำลังพล - ปรับปรุงระบบพัฒนากำลังพล	←→ ระบบการพัฒนากำลังพล							←→ ระบบการบรรจุกำลังพล							

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๔) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๕.๑ การจัดหาและบรรจุกำลังพลที่มีคุณภาพได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ตัวชี้วัด : มีแผนการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ

กลยุทธ์ : ตรวจสอบ วิเคราะห์โครงสร้างกำลังพลเพื่อใช้จัดทำแผนการผลิต และจัดทำแผนการบรรจุกำลังพลให้มีจำนวนและความสามารถเหมาะสมกับปริมาณงานและการแก้ปัญหากำลังพลระยะยาว

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. ศึกษาข้อมูลสถานภาพกำลังพล โครงสร้างและอัตรากำลังพล	←	→											กพ.ทหาร (กนผ.๖)
๒. กำหนดแนวทางการจัดทำแผนการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ		←	→										กพ.ทหาร (กนผ.๖)
๓. จัดทำแผนการผลิตกำลังพลร่วมกับเหล่าทัพ และส่วนราชการใน บก.ทพ.					←	→							กพ.ทหาร (กนผ.๖)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๔) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๔.๒ การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นไปตาม ROAD MAP ของ กท. (สม.)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการดำเนินการตาม ROAD MAP การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้าราชการพลเรือนกลาโหมของ กท. (สม.) ได้ครบถ้วน สมบูรณ์

กลยุทธ์ : ๑. ปฏิบัติตาม ROAD MAP การขับเคลื่อนร่างแผนปฏิรูปการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้าง กท. พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ (ในส่วนของ บก.ทท.)

๒. ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

๓. จัดทำข้อเสนอร่าง พ.ร.ฎ. ข้าราชการพลเรือนกลาโหมและกฎหมายในลำดับถัดไป

รายชื่อผู้รับผิดชอบแผนพัฒนาของโครงการของ บก.ทท. หมวด ๕ การปรับปรุงบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๑๐๔)

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 ROAD MAP กท. และรวบรวมข้อมูลระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมจากกองทัพต่างประเทศที่เป็น Best Practice		←		→										กท.ทหาร (กนผ.๖)
๒. จัดการประชุมสัมมนาส่วนราชการใน บก.ทท. หรือ กท.ทหาร ที่เกี่ยวข้อง เดือนละ ๑ ครั้ง ตาม ROAD MAP กท. (สม.)			↔		↔		↔							กท.ทหาร (กนผ.๖)
๓. ร่วมการประชุมสัมมนากับ สป. และเหล่าทัพตาม ROAD MAP กท. (สม.)									↔					กท.ทหาร (กนผ.๖)
๔. จัดทำสรุปผล ข้อเสนอการดำเนินการตาม ROAD MAP กท. (สม.)											←		→	กท.ทหาร (กนผ.๖)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

ข้อกำหนด : (๔) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๔.๓ การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองที่จะนำไปสู่ความพร้อมของกำลังพลสำรองให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกำลังพลประจำการได้จริง

ตัวชี้วัด : ๑. มีร่างแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลสำรองตาม พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

๒. ร้อยละความสมบูรณ์ของฐานข้อมูลกำลังสำรอง ทท.

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

๒. ปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วน ของ รมว.กท. ในการให้ความสำคัญกับการดำเนินการปรับลดกำลังพลกองประจำการให้เป็นไปตามเป้าหมายซึ่งกำหนดพร้อมทดแทนด้วยข้าราชการพลเรือนกลาโหมและกำลังพลสำรอง

๓. จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพลสำรองในส่วน บก.ทท.

๔. การสัมมนาจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพลสำรองในส่วน บก.ทท.

๕. รวบรวมข้อมูลจากเหล่าทัพที่มีกำลังพลสำรอง

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. ทบทวนกรอบแนวคิดระบบกำลังพลสำรอง ทท.	←		→										กพ.ทหาร (กนผ.๙)
๒. สังเกตการณ์ การเรียกพลของเหล่าทัพ และศึกษา ข้อมูลระบบกองทัพอากาศที่เป็น Best Practice			←								→		กพ.ทหาร (กนผ.๙)
๓. ประชุมกลุ่มย่อยกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง และจัดการสัมมนา เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังพล สำรองในส่วนราชการ บก.ทท.					←			→					กพ.ทหาร (กนผ.๙)
๔. จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพลสำรอง (การรับสมัคร และ คัดเลือกกำลังพลสำรอง) ในส่วนราชการ บก.ทท.						←					→		กพ.ทหาร (กนผ.๙)

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๕) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Workplace Environment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๕.๑ กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของกำลังพลที่มีรับการบริการตรวจสุขภาพประจำปี

๒. ระดับความสำเร็จในการตรวจสุขภาพกำลังพล บก.ทท. ประจำปี

๓. ร้อยละของกำลังพลที่มีค่า BMI อยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙

๔. ร้อยละของจำนวนกำลังพลที่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด

กลยุทธ์ : ๑. รณรงค์ให้กำลังพลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีและรณรงค์ให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น

๒. ส่งเสริมการออกกำลังกายและดูแลสุขภาพอยู่ระหว่าง ๑๘.๕ - ๒๔.๙

๓. ทดสอบสมรรถภาพร่างกายไตรมาสละ ๑ ครั้ง

๔. รณรงค์ให้ทุกส่วนราชการรายงานผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามจริง

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. และ 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. และ รร.ชท.สปท.
๓. การส่งเสริมการออกกำลังกาย	←→			←→			←→			←→		กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการใน บกทท	
๔. การทดสอบสมรรถภาพไตรมาสละ ๑ ครั้ง	←→			←→			←→			←→		กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ส่วนราชการในร บกทท	
๕. สนพ.ยบ.ทหาร รายงานผลการดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปี เรียง ผบ.ทสส. (ผ่าน กพ.ทหาร)										←→		กพ.ทหาร (กบพ.๑) และ ยบ.ทหาร (สนพ.๑)	

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๕) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Workplace Environment)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๕.๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย

อุปกรณ์การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น)

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนครั้งการจัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข

๒. ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ได้ตามแผนที่กำหนด

๓. จำนวนครั้งการตรวจสุขาภิบาลร้านอาหาร และผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่ทำงาน

๔. จำนวนครั้งการตรวจกิจกรรม ๕ ส.

๕. ระยะเวลาที่สามารถให้การสนับสนุนสิ้นเปลืองตามการร้องขอ

๖. จำนวนครั้งการซ่อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย

กลยุทธ์ : ๑. จัดบรรยาย/ประชุม/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข

๒. สํารวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับฟังการบรรยาย/ประชุม/สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพดีชีวิที่มีสุข

๓. การตรวจสุขาภิบาลร้านอาหารและผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่ทำงานให้ถูกสุขอนามัย

๔. การตรวจประเมินผลกิจกรรม ๕ ส. โดยคณะกรรมการของหน่วยประจำปี

๕. ทำแผนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองเพื่อให้ตรงกับความต้องการของหน่วยที่ขอรับการสนับสนุนวัสดุสิ้นเปลือง

๖. ดำเนินการเร่งรัดกระบวนการจัดหาวัสดุสิ้นเปลืองโดยให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด

๗. ทบทวน/ปรับปรุง การจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประจำปี

๘. มีการซ่อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประจำปี

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๖) นโยบายและสวัสดิการ (Workforce Benefits and Polivies)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๖.๑ การพัฒนางานบริการ และสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการบริหารจัดการบ้านพักได้ตามแผน และสอดคล้องตามระเบียบบ้านพัก

๒. จำนวนพื้นที่การปรับปรุง/พัฒนา อาคารที่พักสวัสดิการ บก.ทท.

๓. ร้อยละของการดำเนินการของชุดเคลื่อนที่เร็ว ที่สามารถสนับสนุนการปรับปรุง/ซ่อมแซม พื้นที่ส่วนกลางบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ได้ตามการร้องขอ

๔. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพลที่มีต่อการดำเนินการบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.

๕. จำนวนครั้งการสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสาร รับ - ส่ง กำลังพล

๖. ร้อยละความพึงพอใจของการใช้บริการรถยนต์โดยสาร รับ - ส่ง กำลังพลจากบ้านพักสวัสดิการมาสถานที่ทำงาน

กลยุทธ์ : ๑. การดำเนินงานโครงการที่พักอาศัยบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับอนุมัติหลักการและงบประมาณ

๒. ดำเนินการจัดสรรบ้านพักให้ได้ตรงตามจำนวนความต้องการตามการร้องขอ

๓. ดำเนินการงานซ่อมปรับปรุง/พัฒนา ห้องพัก และพื้นที่ส่วนกลาง ที่พักอาศัยบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ตามที่ได้รับอนุมัติหลักการและงบประมาณ และตามการร้องขอ

๔. สำรวจความพึงพอใจกำลังพล บก.ทท. ที่มีต่อการดำเนินการบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.

๕. สำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสาร รับ - ส่ง กำลังพล บก.ทท. จากบ้านพักสวัสดิการมาสถานที่ทำงาน

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.			↔			↔			↔				กพ.ทหาร (กบพ.๙), สสท.ทหาร และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. บ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. - การปรับปรุงบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. - การบริหารจัดการบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท. ได้ตามแผน	←		↔		←					↔		กพ.ทหาร (กบพ.๙), ส่วนราชการที่รับผิดชอบ บ้านพักสวัสดิการ สสท.ทหาร, สส.ทหาร., ผท.ทหาร., นทพ., ศรภ., บก.สปท., รร.ตท.สปท. และ รร.ขท.สปท.	
๓. การดำเนินการของชุดเคลื่อนที่เร็ว ที่สามารถสนับสนุนการปรับปรุง/ซ่อมแซม พื้นที่ส่วนกลางบ้านพักสวัสดิการ บก.ทท.	←											กพ.ทหาร (กบพ.๙) และ สสท.ทหาร	
๔. สสำรวจความพึงพอใจการใช้บริการรถยนต์โดยสารรับ - ส่ง กำลังพล	←											กพ.ทหาร (กบพ.๙), ยบ.ทหาร และส่วนราชการใน บก.ทท.	

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๖) นโยบายและสวัสดิการ (Workforce Benefits and Polivies)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๖.๒ กำลังพล บก.ทท. มีความรู้ ความเข้าใจทางการเงิน

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนครั้งการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจทางการเงินให้แก่กำลังพล บก.ทท.

๒. ร้อยละความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่เข้าร่วมฟังการบรรยายการให้ความรู้ทางการเงิน

กลยุทธ์ : ๑. การจัดอบรมการให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล บก.ทท.

๒. สัารวจความพึงพอใจกำลังพลที่เข้าร่วมฟังการบรรยาย การให้ความรู้ทางการเงินแก่กำลังพล

รายละเอียดแผนพัฒนาของโครงการของ บก.ทท. หมวด ๕ การส่งเสริมบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๑๓๓)

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.	
จัดบรรยาย ให้ความรู้ ความเข้าใจ ทางด้านการเงินให้กับ กำลังพล บก.ทท. จำนวน ๒ รุ่น ได้แก่ ระดับนายทหาร สัญญาบัตร และนายทหารประทวน	←		→		←						→		กพ.ทหาร (กบพ.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
	←		→						←		→		

หัวข้อ : ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ประเด็นพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๖) นโยบายและสวัสดิการ (Workforce Benefits and Polivies)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๖.๓ การดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละการดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.

๒. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาในทุกวิชามีคะแนนเพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการสามารถสอบเข้าในสถาบันที่ต้องการ

๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ โครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.

กลยุทธ์ : ๑. จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.

๒. ประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท. ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการ

๓. พัฒนากิจกรรม หลักสูตร โครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท.

๔. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ จากโครงการศูนย์เรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตและครอบครัว

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.		
การดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพบุตรข้าราชการ บก.ทท. - การรับสมัครบุตรหลานข้าราชการ บก.ทท. เข้าร่วม โครงการฯ ปีละ ๒ ครั้ง	รับสมัคร ครั้งที่ ๑							รับสมัคร ครั้งที่ ๒						กพ.ทหาร (กบพ.๓), สสท.ทหาร และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
ระยะเวลาการดำเนินการ												รายงานผล		

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

ข้อกำหนด : (๖) นโยบายและสวัสดิการ (Workforce Benefits and Polivies)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๖.๔ พัฒนาหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับตำแหน่งตามภารกิจของหน่วย

ตัวชี้วัด : มีการทบทวนหลักเกณฑ์และปัจจัยเงินค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร

กลยุทธ์ : จัดประชุม สัมมนา รวบรวมความเห็นเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร

รายละเอียดแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การปรับปรุงบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๑๑๕)

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 ปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการทหาร	←			→										กพ.ทหาร (กคจ.๑, กปค.๑)
๒. วิเคราะห์ เปรียบเทียบ ข้อมูล ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ของเหล่าทัพเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนของ ข้าราชการทหาร				←	→									กพ.ทหาร (กคจ.๑, กปค.๑) ส่วนราชการใน บก.ทท. และเหล่าทัพ
๓. จัดประชุม/สัมมนาเพื่อศึกษา/วิเคราะห์และ ขออนุมัติกรอบแนวความคิด					←	→								กพ.ทหาร (กคจ.๑, กปค.๑) ส่วนราชการใน บก.ทท. และเหล่าทัพ
๔. เสนอกรอบแนวคิดในการจัดทำเงินเพิ่มพิเศษ เสนอ สม.										←	→			กพ.ทหาร (กคจ.๑, กปค.๑)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๗) องค์ประกอบของความผูกพัน (Elements of Engagement)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๗. ขับเคลื่อนการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล บก.ทท.

๒. มีการสำรวจห้วงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บก.ทท.

กลยุทธ์ : ๑. ดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล บก.ทท.

๒. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๓. ทบทวนแผนการสร้าง ความผูกพันของ บก.ทท. และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท.

๔. สำรวจห้วงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของกำลังพล บก.ทท.

รายละเอียดแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๑๖)

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. การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของกำลังพล บก.ทท. - เชิญส่วนราชการ บก.ทท. รับฟังแผนฯ ประจำปี - ติดตามการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน - ติดตามการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน - สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ														กพ.ทท. (กบพ.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. สำรวจห้วงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของกำลังพล บก.ทท.														กพ.ทท. (กบพ.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๘) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๘.๑ กำลังพลมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึก ประพฤติตนตามค่านิยมหลัก บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของกำลังพล บก.ทท. ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในค่านิยมหลัก บก.ทท.

๒. ร้อยละของกำลังพลที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมหลัก บก.ทท. (โดยวัดจากคะแนนการประเมินสมรรถนะหลักของกำลังพล บก.ทท.)

๓. มีการพัฒนาช่องทางการรับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Line ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านกำลังพล)

๔. จำนวนของกำลังพลที่กระทำความผิดวินัยทหาร (ด้านยาเสพติด, เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล, เมาสุราทะเลาะวิวาท และทุจริตต่อหน้าที่ ที่ต้องคดีอาญาหรือคดีแพ่ง)

กลยุทธ์ : ๑. เสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและการปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท. ด้วยการจัดทำหลักสูตรอบรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

๒. จัดกิจกรรมการสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมให้สอดแทรกอยู่ในการทำหน้าที่ประจำวันและสอดแทรกอยู่ในหลักสูตรการศึกษาอบรมต่าง ๆ

๓. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดพึงธรรมประจำเดือน

๔. การฝึกอบรมระเบียบวินัยให้กับกำลังพล บก.ทท.

๕. จัดทำมาตรการในการป้องกันไม่ให้อำนาจพลกระทำความผิดวินัยทหาร (ด้านยาเสพติด, เกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล, เมาสุราทะเลาะวิวาท และทุจริตต่อหน้าที่ ที่ต้องคดีอาญาหรือแพ่ง)

๖. จัดกิจกรรมรณรงค์ให้กำลังพลและครอบครัวไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย และผู้มีอิทธิพล เช่น สอดแทรกในการจัดการอบรมจัดกีฬาเสริมสร้างร่างกายต่อต้านยาเสพติด

๗. จัดระเบียบพื้นที่บ้านพัก สวัสดิการให้เป็นพื้นที่สีขาว ปลอดจากยาเสพติดสิ่งผิดกฎหมาย

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	กพ.ทหาร (กปค.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.				
๒. การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจทิศทางของกองทัพและปลูกฝังค่านิยมหลัก บก.ทท.	การออกแบบกิจกรรม และกำกับดูแลการจัดกิจกรรมของหน่วย									ฝึกอบรม			กพ.ทหาร (กปค.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.					
๓. การฝึกอบรมวินัยนายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการประจำปี	ฝึกทุกวันอังคาร แบ่งเป็น ๔ ผลัด												กพ.ทหาร (กปค.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.					
๔. การจัดฟังพระธรรมเทศนาประจำเดือน	เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง												กพ.ทหาร (กปค.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.					
๕. การยกย่องเชิดชู/Role Model	การคัดเลือกบุคคลดีเด่น			พิธีมอบโล่			สำรวจภูมิประเทศ						กพ.ทหาร (กปค.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.					
๖. การดำเนินการด้านการป้องกันยาเสพติด - ทบทวน ปรับปรุง มาตรการและแผนป้องกันยาเสพติด - แจกจ่ายมาตรการและแนวทางการป้องกัน และแก้ไข ปัญหาเสพติดของส่วนราชการใน บก.ทท. - ส่วนราชการดำเนินการตามแผนฯ - กพ.ทหาร รายงาน สรุปผลการดำเนินการ	ทบทวน		แจกจ่าย		ดำเนินการตามแผน												สรุปผล	กพ.ทหาร (กปค.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๘) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๘.๒ การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

- ตัวชี้วัด : ๑. มีการทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. ประจำปี
๒. ร้อยละการดำเนินการได้ตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท.
๓. จำนวนกำลังพลที่กระทำความผิดฐานทุจริตคอร์รัปชัน (คดีที่ถูกชี้มูลการทุจริต มีมติจาก ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.)
๔. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ บก.ทท.

- กลยุทธ์ : ๑. การรณรงค์ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันตามค่านิยมดีเด่น (Role Model)
๒. จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสกับกำลังพล บก.ทท.
๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๔. ทบทวนคู่มือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest)
๕. 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. โดยนายทศศาสตราชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนฯ	←	→												กพ.ทท.ทาร (กปค.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. ขออนุมัติแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ บก.ทท. นำเรียน ผบ.ทสส. และแจกจ่ายแผนฯ ให้กับส่วนราชการ บก.ทท. ดำเนินการตามแผนฯ		←											→	
๓. รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ											←	→		

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๘) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๘.๓ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของจำนวนกำลังพลที่เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย

๒. จำนวนการจัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภายในหน่วย

๓. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

๔. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกหน่วย

๕. จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย

กลยุทธ์ : ๑. การรณรงค์ให้กำลังพลออกกำลังกายทุกวันพุธ

๒. จัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภายในหน่วย (ระดับกรม)

๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

๔. จัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกหน่วย

๕. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย เช่น สงกรานต์ ขึ้นปีใหม่ลอยกระทง ฯลฯ

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 เพื่อกำหนดแนวทาง และวันจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน		↔											กพ.ทหาร (กบพ.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. รณรงค์ให้กำลังพลออกกำลังกายทุกวันพุธ	←					ขั้นดำเนินการ						→	กพ.ทหาร (กบพ.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
											สรุปผล	↔	
๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	←					ขั้นดำเนินการ						→	กพ.ทหาร (กบพ.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
											สรุปผล	↔	
๔. จัดกิจกรรมทัศนศึกษาออกหน่วย	←					ขั้นดำเนินการ						→	กพ.ทหาร (กบพ.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
											สรุปผล	↔	
๕. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย เช่น สงกรานต์ ขึ้นปีใหม่ ลอยกระทง ฯลฯ	←					ขั้นดำเนินการ						→	กพ.ทหาร (กบพ.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
											สรุปผล	↔	

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๙) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๙.๑ พัฒนาและขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เพื่อนำมาใช้บริหารจัดการกำลังพล

- ตัวชี้วัด :
๑. จำนวนผู้ดูแลระบบระดับส่วนราชการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. (Admin PMIS)
 ๒. จำนวนส่วนราชการใน บก.ทท. ที่ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ได้ถูกต้อง ครบถ้วน (Owner & Support)
 ๓. ร้อยละของกำลังพลที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
 ๔. ร้อยละเฉลี่ยของผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
 ๕. ร้อยละของกำลังพลที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น
 ๖. ร้อยละของกำลังพลที่มีสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น
 ๗. ร้อยละความพึงพอใจของการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการบริหารสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน

- กลยุทธ์ :
๑. สร้างผู้เชี่ยวชาญที่เป็นมืออาชีพในการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทท. (Admin PMIS)
 ๒. จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
 ๓. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น
 ๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์และการปฏิบัติต่าง ๆ ของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
 ๕. พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ ความสามารถตามสมรรถนะที่กำหนด
 ๖. พัฒนาระบบการประเมินฯ ให้สามารถใช้งานได้ง่าย และสะดวกแก่ผู้ใช้งาน ตลอดจนเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ เช่น ระบบการศึกษา เป็นต้น
 ๗. ประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลเข้าทำแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการใช้ระบบการประเมินฯ เพื่อพัฒนาต่อไป

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.	←→												กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๒. ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล	←→	←→											กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๓. ชี้แจงและแนะนำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ร่วมกับ กพ.ทหาร (Admin PMIS)		←→	←→			←→							กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๔. ตรวจสอบประเมินผลความถูกต้องในการกำหนดตัวชี้วัดผลงานกำลังพลให้เป็นไปตามหลักการ					←→	←→	←→						กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๕. จัดทำและพัฒนาคลังตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการกำลังพลให้เหมาะสมและทันสมัย สำหรับเป็นแนวทางในการเลือกใช้ให้กับกำลังพล							←→	←→					กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๖. จัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง บก.ทท. ให้สามารถทำการประเมินได้ชัดเจน									←→	←→			กพ.ทหาร (กพบท.๑)
๗. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ										←→	←→		กพ.ทหาร (กพบท.๑)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๙) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๙.๒ การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้ได้ตามขีดความสามารถ
ของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังพล

กลยุทธ์ : ๑. จัดทำแผนพัฒนากำลังพลเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้ได้ตามขีดความสามารถของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม
แผนปฏิบัติราชการ

๒. สร้างและพัฒนาหลักสูตรและวิธีการพัฒนากำลังพลตามสมรรถนะที่ต้องการ ของ 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. ในส่วนของการเก็บข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล	↔												กพ.ทหาร (กพบท.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. ชี้แจงผู้ดูแลระบบ ระดับส่วนราชการในการดำเนินการ เสนอความต้องการ ปรับปรุง ระบบสารสนเทศสำหรับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ในส่วนของการเก็บข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล		↔											กพ.ทหาร (กพบท.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๓. สรุปรายชื่อแผนพัฒนารายบุคคลของกำลังพล บก.ทท. ส่งให้ กพท.กพ.ทหาร						↔						↔	กพ.ทหาร (กพบท.๓) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๙) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๙.๓ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี ให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ๑. มีการทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บก.ทท.

๒. ร้อยละกำลังพลที่ได้รับรางวัลและคำชมเชยประจำปี

กลยุทธ์ : ๑. รวบรวม และตรวจสอบหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่น

๒. จัดประชุมฯ ทบทวน หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่น

๓. ชี้แจงส่วนราชการเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี

๔. ดำเนินการการคัดเลือกบุคคลดีเด่น 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. รวบรวม ตรวจสอบหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก บุคคลดีเด่นประจำปี	←	→											กพ.ทหาร (กปค.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. จัดประชุม ทบทวน การคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี			←			→							กพ.ทหาร (กปค.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๓. ขออนุมัติหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี					←		→						กพ.ทหาร (กปค.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๔. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี						←						→	กพ.ทหาร (กปค.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๙) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๙.๔ การฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ร้อยละของกำลังพลที่ผ่านการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ การใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ที่มีคะแนน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

กลยุทธ์ : ๑. จัดฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. เพื่อให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. และมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายละเอียดแผนพัฒนาของโครงการ บก.ทท. หมวด ๕ การปรับปรุงบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๑๒๗)

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.	←→													กพ.ทหาร (กสข.๗)
๒. ฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ครั้งที่ ๑ รวมทั้ง รวบรวมปัญหาข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล					←→									กพ.ทหาร (กสข.๗)
๓. ฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท. ครั้งที่ ๒ รวมทั้ง รวบรวมปัญหาข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล									←→					กพ.ทหาร (กสข.๗)
๔. สรุปผลการประเมินการฝึกอบรมการใช้ระบบสารสนเทศด้านกำลังพล บก.ทท.										←→	→			กพ.ทหาร (กสข.๗)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Performance)

ข้อกำหนด : (๙) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๙.๕ การขยายขีดความสามารถระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล บก.ทท.

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการขยายขีดความสามารถระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังพล

๒. จำนวนระบบสารสนเทศด้านกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงาน (ระบบการบรรจุกำลังพล, ระบบการพัฒนากำลังพล และระบบการปรับย้ายกำลังพล)

กลยุทธ์ : ๑. รวบรวมปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะในการใช้งานระบบสารสนเทศด้านกำลังพล เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. 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	←	→											สส.ทหาร (ศทส.๖), กพ.ทหาร (กสข.๖) และ ส่วนราชการใน 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.
๒. ปรับแก้ไข EA และกระบวนการทำงาน (BPMN : Business Process Model Notation) ของหน่วย ตามที่คณะทำงาน DDT (สส.ทหาร จัดตั้งศูนย์ให้ คำปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะและร่วมกันปรับแก้ไข รายละเอียดของหน่วย) ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งจัดทำ แนวทางการดำเนินงาน (Action Plan) ส่งให้ สส.ทหาร ภายในระยะเวลาที่กำหนด		←→											สส.ทหาร (ศทส.๗), กพ.ทหาร (กสข.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๓. จัดผู้แทนและจัดเตรียมเอกสาร เพื่อร่วมวิเคราะห์ และออกแบบระบบงาน ตามที่คณะทำงาน DDT ได้กำหนดไว้							←→						สส.ทหาร (ศทส.๗), กพ.ทหาร (กสข.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๔. เข้าร่วมพัฒนา ทดสอบ ใช้งาน และปรับแก้ไข ระบบงานให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยตามที่ สส.ทหาร กำหนด และเข้าร่วมประเมินผลการใช้งาน ระบบงาน ร่วมกับคณะทำงาน DDT ตามที่ สส.ทหาร กำหนด อย่างน้อย หน่วยละ ๑ ระบบงาน								←→					สส.ทหาร (ศทส.๗), กพ.ทหาร (กสข.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๕. ส่วนราชการ บก.ทท. นำเสนอระบบฐานข้อมูล ที่พัฒนาเสร็จแล้ว ต่อคณะกรรมการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของ บก.ทท. (ประกอบด้วย เสธ.ทหาร/CIO บก.ทท. และ CIO หน่วย) เพื่อพิจารณา เห็นชอบ						←						→	สส.ทหาร (ศทส.๗), กพ.ทหาร (กสข.๗) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๖. จัดทำ และปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านกำลังพล ให้สอดคล้องกับการทำหน้าที่สายวิทยาการ - ปรับปรุงระบบการบรรจุกำลังพล - ปรับปรุงระบบการปรับย้ายกำลังพล - ปรับปรุงระบบพัฒนากำลังพล	←→ ระบบพัฒนากำลังพล					←→ ระบบบรรจุกำลังพล		←→ ระบบปรับย้ายกำลังพล					สส.ทหาร (ศทส.๗) และ กพ.ทหาร (กสข.๗)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Workforce Engagement)

ข้อกำหนด : (๑๐) การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Engagement)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๐. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร บก.ทท. ประจำปี

ตัวชี้วัด : คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล ต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท.

กลยุทธ์ : ๑. ประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการแจ้งเตือนกำลังพล ตรวจสอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากร

๒. สำรวจความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่มีต่อการดำเนินการตามแผนความผูกพันของ 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.	←					→								กพ.ทหาร (กบพ.๑)
๒. วิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการพื้นฐาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุงข้อมูล ตรวจสอบมาตรฐานของข้อมูล และ ทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล						←	→							กพ.ทหาร (กบพ.๑)
๓. ส่งแบบสอบถามให้ส่วนราชการ เพื่อสำรวจความผูกพัน ของบุคลากร								←	→					กพ.ทหาร (กบพ.๑)
๔. สรุปผลการสำรวจแบบสอบถามความผูกพันของ บุคลากร และรายงานผล										←	→			กพ.ทหาร (กบพ.๑)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Workforce Engagement)

ข้อกำหนด : (๑๑) ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ (Correlation with Business Results)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๑. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน
ด้านการสร้างความผูกพันของกำลังพล และด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาผู้นำ

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละเฉลี่ยของผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.

๒. ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักของกำลังพล (SMART)

๓. ร้อยละของกำลังพลที่มีผลประเมินระดับดีเด่น

๔. ร้อยละของกำลังพลที่มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น

๕. ร้อยละกำลังพลที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

๖. ร้อยละกำลังพลที่ได้รับรางวัลและคำชมเชยประจำปี

๗. คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล ต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล บก.ทท.

๘. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

๙. ร้อยละของกำลังพลที่ส่งเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม สำเร็จหลักสูตรตามที่กำหนด

กลยุทธ์ : ๑. ทบทวนปรับปรุงพจนานุกรมสมรรถนะ บก.ทท. (ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ) ให้สามารถทำการประเมินได้ชัดเจนขึ้น

๒. ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ชัดเจนขึ้น

๓. พัฒนาหลักสูตรและวิธีการพัฒนากำลังพลตามสมรรถนะที่ต้องการของ บก.ทท.

๔. จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลของ บก.ทท. ให้สอดคล้องกับความต้องการที่ได้จากการสำรวจ

๕. รณรงค์ให้กำลังพลเห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ

๖. การคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปี และมอบโล่เกียรติยศ

๗. ประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการแจ้งเตือนกำลังพลเข้าสำรวจแบบประเมินความผูกพันของบุคลากร

๘. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของกำลังพล บก.ทท. ที่มีต่อการดำเนินการตามแผนความผูกพันของ บก.ทท.

๙. จัดฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของ บก.ทท.

๑๐. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารของ บก.ทท. และรองรับกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ บก.ทท. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของ 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. ดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมการมุ่งเน้น บุคลากร ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง						ขึ้นดำเนินการ							← →	กพ.ทหาร (กพบท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. ดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมการมุ่งเน้น บุคลากร ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน						ขึ้นดำเนินการ							← →	กพ.ทหาร (กพท.๖, กปค.๖), สนพ.ยบ.ทหาร และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๓. ดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมการมุ่งเน้น บุคลากร ด้านการสร้างคุณภาพของกำลังพล						ขึ้นดำเนินการ							← →	กพ.ทหาร (กพท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๔. ดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมการมุ่งเน้น บุคลากร ด้านการพัฒนาผู้บริหาร และกำลังพล						ขึ้นดำเนินการ							← →	กพ.ทหาร (กพท.๖) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๒) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๒.๑ พัฒนาผู้บริหาร และกำลังพลให้มีขีดความสามารถเพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาในอนาคต

- ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด
๒. ร้อยละของกำลังพลที่ส่งเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม สำเร็จหลักสูตรตามที่กำหนด
๓. ร้อยละของการเสนอความต้องการเข้ารับการศึกษาศึกษาของกำลังพลของหน่วยผ่านสายวิทยาการ ผ่านระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาด้านกำลังพล บก.ทท.

- กลยุทธ์ : ๑. จัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและการพัฒนาสมรรถนะหลักของ บก.ทท.
๒. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหารของ บก.ทท. และรองรับกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ บก.ทท. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
๓. จัดทำระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาด้านกำลังพล 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. นำเรียนขออนุมัติจัดอบรมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารของ บก.ทท. พร้อมกำหนดหัวข้อการฝึกอบรม	←→												กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๒. จัดหาวิทยากรฝึกอบรม และจัดทำรายละเอียดการฝึกอบรม	←→												กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๓. จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ฯ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและกำลังพล (ผู้ที่ปรับย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ใน บก.ทท.)		←→	→				←→	→					กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๔. สรุปและประเมินผลการฝึกอบรม ฯ นำเรียน ผบ.ทสส. (รอง เสธ.ทหาร รับคำสั่ง) และบันทึกประวัติผู้ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด									←→	→			กพ.ทหาร (กพพ.๑)

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. ขออนุมัติออกคำสั่งให้เข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม และตอบกลับหน่วยที่มีกำลังพลเข้ารับการศึกษาศึกษา	←											→	กพ.ทหาร (กพพ.๖)
๒. รายงานผลการศึกษาฯ (นำเรียน ผบ.ทสส. (จก.กพ.ทหาร รับคำสั่งฯ)		←										→	กพ.ทหาร (กพพ.๖)
๓. แจ้งรับทราบการรายงานผล และแจ้งหน่วยบันทึกผล การศึกษาและฝึกอบรม		←										→	กพ.ทหาร (กพพ.๖)

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. ขออนุมัติหลักการจัดประชุมตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท. และ กพ.ทหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (จก.กพ.ทหาร รับคำสั่ง ผบ.ทสส.)	↔												กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๒. ประชุมชี้แจงการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒		↔	↔										กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๓. ประชุมติดตามคู่มือฯ เพื่อเตรียมการรับตรวจจากคณะกรรมการจัดการความรู้ของ บก.ทท.						↔	↔	↔	↔	↔			กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๔. ประชุมการนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานการจัดการความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท.										↔	↔		กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๕. การจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานคุณภาพ/นวัตกรรม และนำเสนอผลงานการจัดการความรู้ของส่วนราชการใน บก.ทท. รอบสุดท้าย ภายใต้กิจกรรม "RTARF HQ KM DAY ๒๐๑๙"											↔		กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๖. สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของ บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒												↔	กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๗. นำผลงานจัดเก็บและเผยแพร่บนเว็บไซต์การจัดการความรู้ บก.ทท.												↔	กพ.ทหาร (กพพ.๑)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๒) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๒.๓ พัฒนาภาษาอังกฤษในการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบทดสอบการวัดระดับภาษาอังกฤษกำลังพล บก.ทท.

๒. จำนวนกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ที่มีการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม ทท. กับกองทัพประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์การทดสอบวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษกำลังพล บก.ทท. เพื่อนำไปใช้ในการประเมินขีดความสามารถด้านภาษา รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรทางทหาร และการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

๒. จัดทำเกณฑ์ระดับทักษะภาษาอังกฤษของ บก.ทท. และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแต่ละระดับ

๓. การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการการเยี่ยมเยือนประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน เพื่อผลักดันให้มีความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมระหว่างกัน

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		↔											กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๒. กพ.ทหาร นำเรียนขออนุมัติ ผบ.ทสส.			↔	↔									กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๓. ส่วนราชการ บก.ทท. บันทึกระดับ RSES ตามตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งในระบบสารสนเทศ RSES บก.ทท.			↔	↔									กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๔. สภท.บก.สปท. จัดทำแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES													กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๕. กพ.ทหาร ร่วมกับ สภท.สปท. ดำเนินการทดลองใช้หลักเกณฑ์และแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES โดยกำหนดหน่วยนำร่องที่เหมาะสม					←							→	กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๖. รายงานสรุปผลการวิเคราะห์ การทดลองใช้หลักเกณฑ์และแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES											↔		กพ.ทหาร (กพพ.๑)
๗. กพ.ทหาร นำเรียน ผบ.ทสส. ขออนุมัติใช้หลักเกณฑ์และแบบทดสอบวัดทักษะภาษาอังกฤษตามระดับ RSES ตามระยะเวลาที่กำหนด											↔	↔	กพ.ทหาร (กพพ.๑)

หัวข้อ : ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๒) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๒.๔ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติการรักษาความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์

ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนบุคลากรระดับปฏิบัติการที่สามารถสอบผ่าน/ได้รับ ใบรับรองมาตรฐานสากล (Certificate) ทางความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. จำนวนหลักสูตรหรือการฝึกอบรมทางด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

กลยุทธ์ : ๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรระดับปฏิบัติการสำหรับสอบใบรับรองมาตรฐานสากล (Certificate) ทางความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

๒. มีการจัดประชุมชี้แจงส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกการปฏิบัติการทางไซเบอร์ (IPC/MPC/FPC)

๓. ฝึกการปฏิบัติการทางไซเบอร์(ฝึกการเตรียมการ/ฝึกจริง และการทำ AAR)

๔. จัดการประชุมชี้แจงส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อประชุมหารือการแข่งขัน/ประชุมส่วนเทคนิควางแผนการจัดการแข่งขัน/ประชุมชี้แจงการแข่งขัน

๕. มีการอบรม/ฝึกซ้อม/ให้ความรู้ทักษะทางไซเบอร์

๖. ดำเนินการแข่งขันทักษะทางไซเบอร์

๗. จัดการประชุมชี้แจงส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประชุมหารือเกี่ยวกับหลักสูตรหรือการฝึกอบรมทางด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

๘. ดำเนินการด้านการเรียนการสอนและการฝึกของหลักสูตร/การฝึกอบรม

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. ขออนุมัติแผนการพัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรระดับ ปฏิบัติการ เพื่อสอบรับรองมาตรฐานสากล (Certificate) ทางความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ประจำปี	←	→											ศชบ.ทหาร
๒. ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ของการคัดเลือกบุคลากร ปฏิบัติการ เพื่อสอบรับรองมาตรฐานสากล (Certificate) ทางความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ประจำปี			←	→									ศชบ.ทหาร
๓. ดำเนินการเรื่องการรับสมัคร การคัดเลือก และประกาศ				←	→								ศชบ.ทหาร
๔. ดำเนินการสอบคัดเลือก							←	→					ศชบ.ทหาร
๕. รายงานผลการสอบรับรองมาตรฐานสากล (Certificate) ทางความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ประจำปี											←	→	ศชบ.ทหาร

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 ขออนุมัติแผนงาน/โครงการหลักสูตร/การฝึกศึกษา อบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	←	→											ศชบ.ทหาร
๒. มีคำสั่งอนุมัติเปิดหลักสูตร/การฝึกอบรม ประจำปี			↔										
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและ การฝึกอบรมของหลักสูตร/การฝึกอบรม					←	→							
๕ มีการสรุปผล/รายงาน									←	→			

หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นการพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๓) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (Effectiveness of Learning and Development)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๓. พัฒนาระบบสารสนเทศการประเมินคุณภาพการศึกษา/การฝึกอบรม

ตัวชี้วัด : มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา/การฝึกอบรม

กลยุทธ์ : ๑. จัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการฝึกอบรมของ บก.ทท. ที่มีประสิทธิภาพ

๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศ รูปแบบ/วิธีการ การประเมินคุณภาพการศึกษา/การฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร

รายละเอียดแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด ๕ การประเมินบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ (๑๕๒)

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. ประชุมปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตรการศึกษา และฝึกอบรมของ บก.ทท.	←→													กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สปท. (กมศ.)
๒. มี (ร่าง) หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตรการศึกษา และฝึกอบรมของ บก.ทท.		←→	→											กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สปท. (กมศ.)
๓. ประชุมพิจารณาร่างหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตรการศึกษา และฝึกอบรมของ บก.ทท.				←→	→									กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สปท. (กมศ.)
๔. นำเรียนขออนุมัติหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตรการศึกษา และฝึกอบรมของ บก.ทท.					←→	→								กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สปท. (กมศ.)
๕. ออกแบบระบบสารสนเทศการประกันคุณภาพหลักสูตรการศึกษา และฝึกอบรมของ บก.ทท.						←→	→	→						กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สปท. (กมศ.)
๖. มีต้นแบบระบบสารสนเทศการประกันคุณภาพหลักสูตรการศึกษา และฝึกอบรมของ บก.ทท.									←→	→				กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สปท. (กมศ.)
๗. ทดลองใช้ระบบสารสนเทศการประกันคุณภาพหลักสูตรการศึกษา และฝึกอบรมของ บก.ทท.											←→	→		กพ.ทหาร (กพพ.๑) และ สปท. (กมศ.)

หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นการพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๔) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Progression)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๔.๑ มีสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ที่ชัดเจนเพื่อการบริหารจัดการกำลังพล

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

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

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

ให้ผู้แทนส่วนราชการฯ และผู้ทำหน้าที่สายวิทยาการ สายงาน

๒. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ 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. ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการใน บก.ทท. หัวหน้าสายวิทยาการ และหัวหน้าสายงาน และแผนการดำเนินการทดลองสายวิทยาการ สายงานของ บก.ทท. ให้ผู้แทนส่วนราชการฯ และผู้ทำหน้าที่สายวิทยาการ สายงาน	←	→											กพ.ทหาร (กณผ.๑, กพพ.๑, กจก.๑, กพบท.๑) และ ส่วนราชการใน บก.ทท.
๒. ระบุตำแหน่งในการดูแลของสายวิทยาการ	←				→								
๓. ทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ บก.ทท.	←										→		
๔. การจัดระบบพัฒนากำลังพลรองรับสายวิทยาการ				←								→	
๕. กำหนดความต้องการกำลังพลของหัวหน้าสายวิทยาการ			←								→		

หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นการพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๔) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Progression)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๔.๒ บก.ทท. มีแนวทางรับราชการของกำลังพล บก.ทท. อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด : ๑. มีร่างหลักเกณฑ์รองรับการจัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท.

๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อเตรียมการรองรับการสูญเสียหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ บก.ทท. (ระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ))

กลยุทธ์ : ๑. การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะกำลังพลของ บก.ทท.

๒. จัดทำแนวทางการรับราชการของ บก.ทท. ให้สอดคล้องกับสายวิชาการ สายงานของ บก.ทท.

๓. มีการจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อรองรับแผนการบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) มาแทนที่ในระดับ พ.อ. - พ.อ.(พ)

๔. จัดทำแผนบริหารตำแหน่งสำคัญของ บก.ทท. (Succession Plan) เพื่อรองรับบุคลากรเข้ามาแทนที่ในระดับ พ.อ. ถึง พ.อ.(พ)

๕. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพล 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.			←→											กท.ทหาร (กจก.๗)
๒. จัดประชุมทบทวนหลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.					←→									
๓. ตรวจสอบและปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท.						←→						→		
๔. รายงานสรุปผลหลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพลของ บก.ทท. นำเรียนผู้บังคับบัญชา												←→	→	

หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ประเด็นการพิจารณา : ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร (Workforce and Leader Development)

ข้อกำหนด : (๑๔) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Progression)

โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา : ๑๔.๓ การปรับย้ายกำลังพลตามหลักเกณฑ์ และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด

- ตัวชี้วัด : ๑. มีการจัดทำระบบการปรับย้ายกำลังพลที่สอดคล้องกับสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด
 ๒. ระดับความสำเร็จของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้อง ตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด
 ๓. ร้อยละของกำลังพลที่ปรับย้ายได้ตรงตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด

- กลยุทธ์ : ๑. ทบทวน ปรับปรุง หลักเกณฑ์การปรับย้ายกำลังพล บก.ทท.
 ๒. มีระบบการปรับย้ายกำลังพลที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 ๓. ทบทวนหลักเกณฑ์การปรับย้ายให้สอดคล้องตามสายวิทยาการ สายงานที่กำหนด ผ่านระบบสารสนเทศการปรับย้ายกำลังพลของ 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. จัดทำแนวทางรับราชการ (Career Path) และการพัฒนา กำลังพล ตามแนวทางรับราชการ	←		→											กพ.ทหาร (กจก.๙)	
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)				←		→	←		→						