



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... กพ.ทบ. (กองการเตรียมพลฯ โทร. ๐.๒๒๙๗ ๗๑๔๐, ๘๗๐๐๕)

ที่..... กท.๐๔๐๑/๕๔๖๓..... วันที่..... ๕. ต.ค. ๖๕.....

เรื่อง..... ขออนุมัติใช้แผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....

เรียน ผบ.ทบ.

- เห็นควรอนุมัติตามที่ กพ.ทบ. เสนอในข้อ ๔

(ลงชื่อ) พล.ท. สุธี กอริ

(สุธี กอริ)

รอง เสธ.ทบ.(๑)

๕ ต.ค. ๖๕

- อนุมัติตามเสนอในข้อ ๔

(ลงชื่อ) พล.อ. ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้
(ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้)

ผบ.ทบ.

๑๒ ต.ค. ๖๕

(ลงชื่อ) พล.อ. อุกฤษฏ์ บุญตานนท์
(อุกฤษฏ์ บุญตานนท์)

เสธ.ทบ.

๖ ต.ค. ๖๕

(ลงชื่อ) พล.อ. สุขสรรค์ หนองบัวล่าง
(สุขสรรค์ หนองบัวล่าง)

ผช.ผบ.ทบ.(๑)

๗ ต.ค. ๖๕

(ลงชื่อ) พล.อ. เจริญชัย หินเธาว์
(เจริญชัย หินเธาว์)

รอง ผบ.ทบ.

๑๐ ต.ค. ๖๕



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... กพ.ทบ. (กองการเตรียมผลฯ โทร. ๐.๒๒๙๗ ๗๑๔๐, ๙๗๐๐๕)

ที่..... กท ๐๔๐๑/๕๔๖๓..... วันที่..... ๕ ต.ค. ๖๕

เรื่อง..... ขออนุมัติใช้แผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน ผบ.ทบ.

อ้างถึง ๑. แผนพัฒนาบุคลากรของ กท. พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

๒. หนังสือ กพ.ทบ. ที่ กท ๐๔๐๑/๓๑๔๗ ลง ๕ พ.ย. ๖๔

๓. หนังสือ กพ.ทบ. ด่วนมาก ที่ ต่อ กท ๐๔๐๑/๒๐๒๐๓ ลง ๒๗ ก.ค. ๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒. รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ จำนวน ๑ ฉบับ

๑. กพ.ทบ. ขออนุมัติใช้แผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลของ ทบ. ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และพร้อมสำหรับภารกิจด้านความมั่นคงในอนาคต รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ สรุปได้ดังนี้

๑.๑ วิสัยทัศน์ คือ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี ๒๕๗๐”

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกำลังพล ๕ ด้าน ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพล ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ ๒๑

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบวินัย และจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมงานสิทธิ สวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่กำลังพลและครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บุคลากรขององค์กร มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์กร

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กท. ได้อนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของ กท. พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ตามอ้างถึง ๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ กท. ซึ่ง ผบ.ทบ. ได้กรุณารับทราบแผนการพัฒนากุศลกรฯ ดังกล่าว พร้อมอนุมัติให้ กพ.ทบ. พิจารณาใช้กรอบแนวทางตามแผนงานพัฒนาบุคลากรของ กท. จัดทำแผนพัฒนากำลังพลในระดับ ทบ. รองรับและขับเคลื่อนการดำเนินการต่อไป ตามอ้างถึง ๒

๒.๒ กพ.ทบ. ได้จัดตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของ ทบ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นไปตามอนุมัติของ ผบ.ทบ. ตามข้อ ๒.๑ โดยการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของ ทบ. นอกจากจะมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของ กท. แล้ว ยังยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนระดับชาติ แผนระดับ กท. และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับร่าง) เพื่อนำไปสู่เวทีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในระดับ ทบ.

๒.๓ ตามอ้างถึง ๓ ผบ.ทบ.(ผช.ผบ.ทบ.(๑) รับคำสั่งฯ) อนุมัติให้จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและระบบงานด้านกำลังพลของ ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (๕ ปี) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นขต.ทบ. ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและระบบงานด้านกำลังพลของ ทบ. ให้เกิดความรอบคอบ สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านกำลังพลให้แก่หน่วยต่าง ๆ ใน ทบ. ได้ และผลการสัมมนาฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๓. กพ.ทบ. พิจารณาแล้วเห็นว่า แผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. ตามข้อ ๑ จะสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนางานด้านกำลังพลได้อย่างเป็นระบบ โดยได้ผ่านการพิจารณาจากผู้แทนหน่วยที่ได้เข้าร่วมสัมมนาฯ แล้วว่าสามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้ ตามข้อ ๒.๓ จึงเห็นควรอนุมัติแผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ นขต.ทบ. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนงานของหน่วยต่อไป

๔. ข้อเสนอ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ อนุมัติแผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยต่าง ๆ ใน ทบ. ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

๔.๒ ให้ นขต.ทบ. พิจารณาดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ ที่เกี่ยวข้องตามแผนพัฒนาด้านกำลังพลของ ทบ. ในข้อ ๔.๑

๔.๓ ให้ สบ.ทบ. สำเนาแจกจ่ายให้หน่วยจนถึงระดับกองพัน เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาพิจารณา หากเห็นเป็นการสมควร กรุณาอนุมัติตามเสนอในข้อ ๔ ทั้งนี้ อยู่ในอำนาจของ ผบ.ทบ.

(ลงชื่อ) พล.ท. นุกุล โล่ห์ประเสริฐ
(นุกุล โล่ห์ประเสริฐ)
จก.กพ.ทบ.



แผนพัฒนาด้านกำลังพล ของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



กรมกำลังพลทหารบก
กันยายน ๒๕๖๕

คำนำ

"กำลังพล" ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่ามากที่สุดของทุกหน่วย การที่จะพัฒนางานตามภารกิจหน้าที่ที่กองทัพบกได้รับนั้น จุดเริ่มต้นเกิดจากการที่ต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพนั้นจึงถือเป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากการประเมินสถานการณ์ตลอดจนบริบทความมั่นคง และสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้น ทำให้เห็นว่าภัยคุกคามสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ หลายมิติ ทั้งยังมีแนวโน้มที่ภัยคุกคามต่าง ๆ เหล่านี้จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

กองทัพบก โดย กรมกำลังพลทหารบก ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบกไว้ เป็นกรอบสำหรับการดำเนินการด้านกำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบก ซึ่งได้มีการดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดทำแผนฯ รวมทั้งจัดการสัมมนาหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก เพื่อร่วมพิจารณากลับกรองแผนฯ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อให้แผนฯ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติได้จริง มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านกำลังพลของกองทัพบกให้ชัดเจน รวมถึงช่วยผลักดันให้เกิดการบูรณาการงานด้านกำลังพลของกองทัพบก ในทุกส่วนงานที่จะสอดคล้องไปกับแนวทางของหน่วยเหนือ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยต่าง ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดมากยิ่งขึ้น แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (๕ ปี) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางของการพัฒนางานด้านกำลังพลในอนาคต มีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบวินัย และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสิทธิ สวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กำลังพลและครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ กำลังพลขององค์กร มีเกียรติ ศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กร

อนึ่ง แผนพัฒนาด้านกำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบกดังกล่าว จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนางานด้านกำลังพลของกองทัพบกในภาพรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ **"กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี ๒๕๗๐"** ของกองทัพบก เพื่อให้กำลังพลของกองทัพบกสามารถปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของประเทศ รักษาเกียรติภูมิและผลประโยชน์แห่งชาติ ตลอดจนรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังที่ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

บทสรุปผู้บริหาร

ความมุ่งหมาย

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับนี้ ทำขึ้นเพื่อวางแนวทางการพัฒนา “กำลังพล” และ “ระบบงานด้านกำลังพล” ของกองทัพบก ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นขั้นตอน มีความชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งกองทัพบก โดยเป้าหมายปลายทางของการพัฒนานั้น จะให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และภาคประชาชน บรรลุผลสัมฤทธิ์ร่วมกันในอนาคต

กระบวนการจัดทำแผน

ภายหลังจากที่ ผู้บัญชาการทหารบก กรณารับทราบแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ พร้อมอนุมัติให้ กรมกำลังพลทหารบก ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลในระดับกองทัพบก นั้น เจ้ากรมกำลังพลทหารบก จึงได้อนุมัติจัดตั้งคณะทำงานของกรมกำลังพลทหารบก (ในฐานะฝ่ายอำนวยการงานด้านกำลังพล) เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร มีผู้อำนวยการสำนักแผนเตรียมพล กรมกำลังพลทหารบก เป็นประธานคณะทำงานฯ ซึ่งทางคณะทำงานฯ นี้ ได้มีการจัดประชุมฯ หลายครั้ง ตั้งแต่ห้วงเดือน มีนาคม - สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อจัดทำร่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผน/โครงการ โดยผ่านกระบวนการศึกษายุทธศาสตร์/แผนงาน/นโยบาย ระดับชาติลงมาจนถึงระดับกระทรวง มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค/ความท้าทาย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จนสามารถดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาฯ ดังกล่าว และนำเข้าสู่ขั้นตอนของการระดมความคิดเห็นในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” ณ โรงแรมมิโดเซตพญาไท กรุงเทพฯ ระหว่าง ๓๑ สิงหาคม - ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ที่จัดขึ้นโดย กรมกำลังพลทหารบก และมีผู้แทนจากหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก ได้มาร่วมกันพิจารณาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนเสนอความคิดเห็นที่มีประโยชน์ จนสามารถจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับนี้ได้อย่างเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดสัมมนาฯ

วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ด้านกำลังพล

วิสัยทัศน์ คือ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี ๒๕๗๐”

ซึ่งจะเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านกำลังพล ทั้ง ๕ ด้าน ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานด้านกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ ๒๑

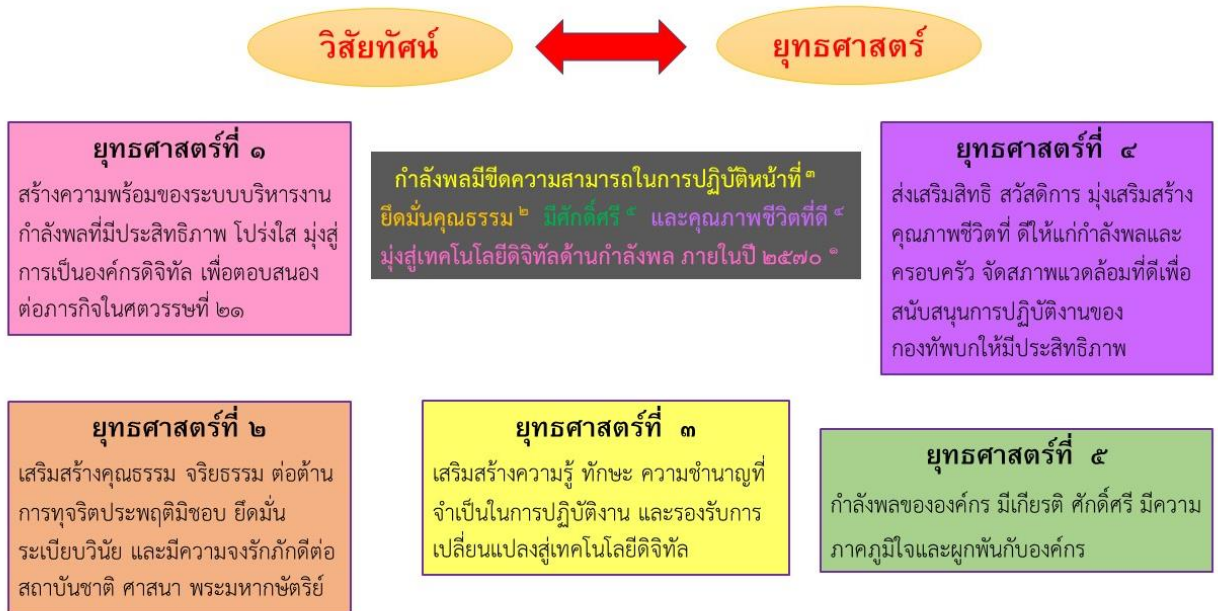
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบวินัย และมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมงานสิทธิ สวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กำลังพล และครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บุคลากรขององค์กร มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กร
อนึ่ง วิสัยทัศน์ดังกล่าวนี้ ได้ถูกกำหนดให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ เพื่อที่จะทำให้กำลังพล สามารถจดจำแนวทางการพัฒนาด้านกำลังพลได้ง่ายขึ้น



สรุปผลสัมฤทธิ์ของงานกำลังพล

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญของการดำเนินการตามแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ระยะเวลา ๕ ปี มีดังนี้

๑. การพัฒนาระบบการคัดสรรกำลังพล โดยคัดเลือกบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความรู้ความสามารถที่ตรงตามที่กองทัพบก ต้องการ ยึดถือตามแนวทาง “กองทัพบก เป็นผู้เลือกบุคคลให้ตรงกับความต้องการของกองทัพบก” โดยใช้ ระบบการคัดสรรที่มีมาตรฐาน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ นำระบบสารสนเทศ เข้ามาใช้อำนวยความสะดวกในการรับสมัครผ่านระบบออนไลน์ ดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือกทหาร กองประจำการของกองทัพบก ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความทันสมัย เหมาะสมต่อสภาวะการณ์ นำไปสู่การมีทหารกองประจำการอาสาสมัครเต็มรูปแบบ โดยการสร้างแรงจูงใจ และให้สิทธิกับผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการให้มีแนวทางการรับราชการ (Career Path) ที่ชัดเจน รวมถึงมอบโอกาสให้กับเยาวชนที่เคยหลงผิดได้เข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก

๒. การควบคุมและพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความชำนาญ มีจิตวิญญาณความเป็นทหารอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบวินัย และจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนปลูกฝังให้กำลังพลมีกรอบความคิด (Mindset) ของการมุ่งเน้นประโยชน์ของ ส่วนรวม มีจิตอาสาทำงานด้วยความเป็นธรรม รักษาเกียรติยศศักดิ์ศรี และมีความภาคภูมิใจในการเป็น ทหารอาชีพ เพื่อเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของประชาชน



๓. การพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยกำหนดแนวทางในการสร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในการรับราชการ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความแข็งแกร่งทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้านทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน และภาษาที่ ๓ รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพร้อมก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และสร้างนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

๔. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพลที่สามารถสืบค้นได้แบบ Real Time และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ได้ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลด้านกำลังพล (Big data) มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา พัฒนาศีธีกำลังพลในด้านสวัสดิการและการบริการ โดยให้กำลังพลทุกระดับชั้นได้สิทธิครบถ้วน ถูกต้อง ตรงตามกำหนดเวลา มีสวัสดิการที่ดี มีสภาวะแวดล้อมความเป็นอยู่ในหน่วยงานและบ้านพักอาศัย ที่มีคุณภาพ สะดวก ปลอดภัย ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาระเบียบข้อบังคับให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันโดยมุ่งเน้นการดูแลสิทธิให้กับกำลังพลชั้นผู้น้อย เพื่อสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในอาชีพทหารทั้งในขณะรับราชการและพ้นจากราชการ



สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปผู้บริหาร

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

วัตถุประสงค์

ขั้นตอนการดำเนินการ

แผนผังการดำเนินการ

บทที่ ๒ แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙

ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม

ร่างแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้าง

ของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐

แผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

แผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

ร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านกำลังพลของกองทัพบก

บทที่ ๓ แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

เป้าประสงค์ที่ ๑

เป้าประสงค์ที่ ๒

เป้าประสงค์ที่ ๓

เป้าประสงค์ที่ ๔

เป้าประสงค์ที่ ๕



สารบัญ (ต่อ)

หน้า

เป้าประสงค์ที่ ๖	๒๑
เป้าประสงค์ที่ ๗	๒๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๒๒
เป้าประสงค์ที่ ๑	๒๒
เป้าประสงค์ที่ ๒	๒๓
เป้าประสงค์ที่ ๓	๒๔
เป้าประสงค์ที่ ๔	๒๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๒๕
เป้าประสงค์ที่ ๑	๒๕
เป้าประสงค์ที่ ๒	๒๕
เป้าประสงค์ที่ ๓	๒๖
เป้าประสงค์ที่ ๔	๒๗
เป้าประสงค์ที่ ๕	๒๗
เป้าประสงค์ที่ ๖	๒๘
เป้าประสงค์ที่ ๗	๒๙
เป้าประสงค์ที่ ๘	๒๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๒๙
เป้าประสงค์ที่ ๑	๒๙
เป้าประสงค์ที่ ๒	๓๐
เป้าประสงค์ที่ ๓	๓๑
เป้าประสงค์ที่ ๔	๓๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	๓๒
เป้าประสงค์ที่ ๑	๓๒
เป้าประสงค์ที่ ๒	๓๓
เป้าประสงค์ที่ ๓	๓๔
บทที่ ๔ บทสรุป	๓๕
ภาคผนวก	๓๖
ผนวก ก	๓๗
ผนวก ข	๔๐
ผนวก ค	๔๕



บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนากำลังพลถือเป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญสำหรับการพัฒนาหน่วยงาน เพราะการที่จะปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้นั้นเกิดได้จากการที่มี “กำลังพล” เป็นผู้ขับเคลื่อน เราจึงเห็นได้ว่าทั้งยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะจะมีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งหมดที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ

กองทัพบก ซึ่งเป็นหนึ่งในส่วนงานที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงของประเทศ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยกำหนดให้มีแนวทางดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ที่กำหนดให้บุคลากรขององค์กรมมีความสามารถ แข็งแรง ยืดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับรูปแบบการฝึกให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพล และดำเนินการพัฒนาด้านกำลังพลให้เป็นไปตามแนวทางของร่างยุทธศาสตร์ความมั่นคงของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ที่ต้องการให้กองทัพบกมีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับนี้ จะได้นำไปใช้เพื่อเป็นกรอบให้หน่วยต่าง ๆ ดำเนินการพัฒนา “กำลังพล” และ “ระบบงานด้านกำลังพล” ไปในแนวทางเดียวกัน

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้การพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ร่างยุทธศาสตร์ของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ รวมถึงแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลของกองทัพบก ให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบในทุกส่วน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ มีอุดมการณ์ทางทหาร และให้มีความเป็นทหารอาชีพ

๒.๓ เพื่อส่งเสริมกำลังพลของกองทัพบกให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ผสานการทำงานกับการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงใหม่ ๆ ที่ท้าทายและหลากหลายมากขึ้น

๓. ขั้นตอนการดำเนินการ

การจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (แผน ๕ ปี) กรมกำลังพลทหารบก เป็นหน่วยรับผิดชอบในการดำเนินการ โดยได้เชิญหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก โดยเฉพาะหน่วยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังพล เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของหน่วย รวมถึงได้นำคำติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกำลังพลของผู้บังคับบัญชา มากำหนดเป็นแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบกขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์บริบท และทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ และร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ รวมถึงแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดทิศทางและรองรับผลกระทบที่จะมีต่อการพัฒนากองทัพบกในทุก ๆ ด้าน

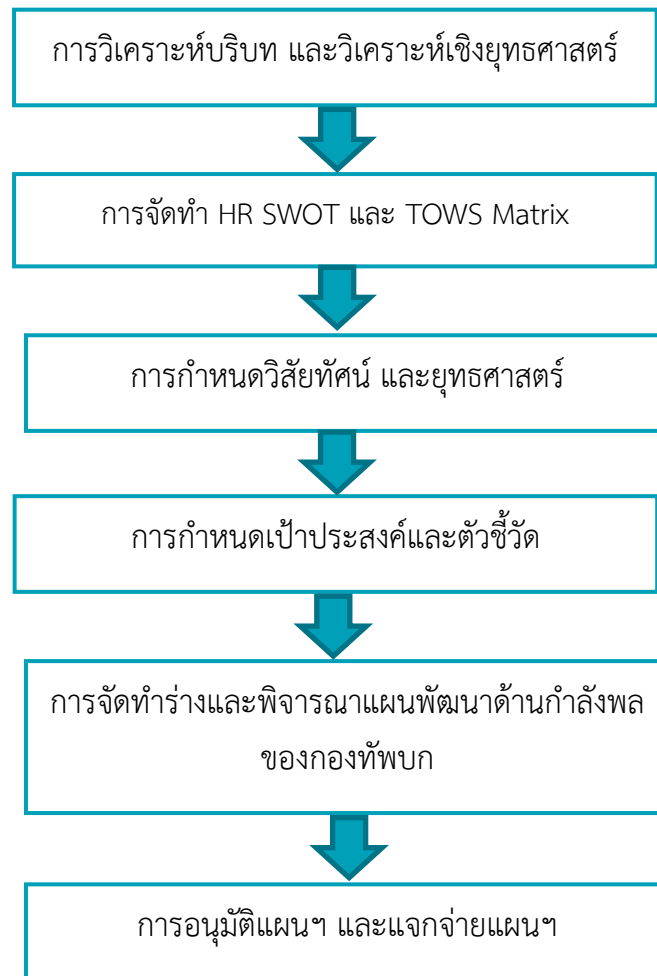
ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการจัดทำ HR SWOT ของกองทัพบก เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองทัพบก ในเรื่องของ “คน” ด้วยการจัดประชุมระดมความคิดของหน่วยงานด้านกำลังพลระดับกรม เพื่อรวบรวมข้อมูลปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร รวมถึงร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์งานด้านกำลังพลของกองทัพบก

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โดยการนำผลสรุปของขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ มาเรียบเรียงให้เชื่อมโยงอย่างครบถ้วน เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนา ระยะยาว (๑๐ - ๑๕ ปี) ระยะปานกลาง (๕ ปี) ร่างประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด รวมถึงนำมาใช้ในการจัดทำกลยุทธ์ และแผน/โครงการขั้นต้นด้วย

ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำร่างแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก โดยการจัดประชุมหน่วยงานด้านกำลังพลของกองทัพบก และหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก เพื่อร่วมกันพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับการจัดทำเป็นร่างแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก เพื่อนำเรียนผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้พิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ ๕ การขออนุมัติร่างแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบกและการแจกจ่าย กรมกำลังพลทหารบก จะดำเนินการรายงานขออนุมัติแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เสนอต่อผู้บัญชาการทหารบก และแจกจ่ายหน่วยงานในสังกัดกองทัพบก เพื่อรับทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

แผนผังขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



บทที่ ๒

แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพล ของกองทัพบก (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นี้ ได้ดำเนินการให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และร่างยุทธศาสตร์ของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบกให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ทั้งนี้ การพัฒนาด้านกำลังพลและระบบงานด้านกำลังพล ซึ่งเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกตัวบุคคล การส่งเสริมและพัฒนาด้านกำลังพลของหน่วยงานให้มีความรู้ ทักษะ มีสมรรถนะในทุกด้าน มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นและหลากหลาย สร้างการมีส่วนร่วมที่รับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีการจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลด้านต่าง ๆ และพัฒนาระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบก ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค โอกาส ปัจจัยภายในขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งกระทบต่อการดำเนินงานของกองทัพบก โดยใช้กระบวนการ SWOT และ TOWS Matrix มากำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์หนทางการปฏิบัติการกิจของกองทัพบกในอนาคตมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงตามแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ (๒๐ ปี)

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีกรอบแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ความมั่นคง ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ยุทธศาสตร์การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างการพัฒนาคน

ในส่วนของยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายคือ ให้บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ และให้กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง โดยต้องการให้บรรลุผลในช่วงปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในที่สุด โดยยึดแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ ได้แก่ การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) การผนึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defense) และการป้องกันเชิงรุก (Active Defense) ให้สอดคล้องกับการใช้กำลังกองทัพ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายด้านความมั่นคงของประเทศ เสริมสร้างศักยภาพกองทัพและระบบการป้องกันประเทศให้มีความพร้อมในการพิทักษ์รักษา

เอกราช อธิปไตย ความมั่นคง และผลประโยชน์แห่งชาติ ทั้งในด้านการเตรียมกำลังและใช้กำลัง พัฒนาความร่วมมือของประชาชนให้พร้อมสนับสนุนภารกิจของทหารได้ตั้งแต่วัยเด็ก

และยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ กรอบแนวทางในการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดทุกช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และการปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ การสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และการสร้างความอยู่ดีมีสุขในครอบครัว

๒. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ยังคงกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าที่ยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย กลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนคนไทยให้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

แม้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่คุณภาพของทุนมนุษย์ยังคงเป็นช่องว่างของปัญหาในการพัฒนาของไทยมาตลอด โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการขาดแคลนแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางของประเทศ เพราะถึงแม้ว่าเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการเต็มศักยภาพทั้งทักษะทางด้านภาษา ด้านการเจริญเติบโตของร่างกาย และการปรับตัว เด็กในวัยเรียนมีไอคิวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หรือคนไทยสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น แต่การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการอ่านหาความรู้กลับมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากผลสอบประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (PISA) เรื่องความฉลาดรู้ด้านการอ่านของเด็กไทย ลดลงจาก ๔๐๙ คะแนนในปี ๒๕๕๘ เป็น ๓๙๓ ในปี ๒๕๖๓ จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ (ในปี ๒๕๖๒) พบว่าผลสัมฤทธิ์การศึกษาของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำ นักเรียนไทยมีผลคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในทุกวิชา ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่เป็นทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ อยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศ ในส่วนของการผลิตแรงงานที่เพิ่มขึ้นซ้ำเนื่องจากแรงงานไทยส่วนมากมีการศึกษาระดับต่ำ ร้อยละ ๔๑.๑ ไม่มีการศึกษา หรือสำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับประถมศึกษา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก่อให้เกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ความไม่สอดคล้องของทักษะของแรงงานและทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีระดับสูง ขณะที่ทักษะแรงงานระดับล่างจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์หรือจักรกลมากขึ้น นอกจากนี้ การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยยังเพิ่มความท้าทายต่อการรักษาความยั่งยืนทางการคลัง โดยจำนวนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นส่งผลให้ภาครัฐต้องจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการชราภาพและด้านสาธารณสุขมากขึ้น ในขณะที่วัยแรงงานลดลงก็ส่งผลกระทบต่อรัฐในเรื่องการจัดเก็บภาษี



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จะให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่จะมีผลต่อโครงสร้างและหน่วยงานที่ขับเคลื่อนประเทศไทยในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางของประเทศ ทำให้ระบุนิติทางและประเด็นการพัฒนาประเทศที่ควรให้ความสำคัญ และมุ่งดำเนินการในระยะ ๕ ปีที่ ๒ ของยุทธศาสตร์ชาติโดยปรับแผนให้มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นให้บรรลุผลภายในห้วงเวลาที่กำหนดของแผนได้ สามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศต้องดำเนินการให้เกิดผล และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน มีแนวทางส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่กับการสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม มีวิจรรย์ญาณและเท่าทัน โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางด้านพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาส ให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยหนึ่งในปัจจัยที่จะพลิกโฉมประเทศ ที่จะเชื่อมโยงกับการพัฒนาที่เป้าหมายหลักของแผน คือ หมายเหตุที่ ๑๒ “ไทยมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต” และหมายเหตุที่ ๑๓ “ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน”

๓. แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าประสงค์คือให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการใช้ชีวิต หรือทิศทางที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ กิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน ๕ กิจกรรม ได้แก่ (๑) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริหารภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล (๒) การจัดโครงสร้างองค์กรและระบบงานบริหารภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (๓) การปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม (๔) การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน (๕) การขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใส ปราศจากการทุจริต

ทั้งนี้ เชื่อว่าการดำเนินการในกิจกรรมดังกล่าว จะส่งผลให้ภาครัฐมีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในเรื่องความซื่อตรง การทำงานมีคุณภาพสูงและเป็นมาตรฐานสากล เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและช่วยมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการสร้างเอกภาพในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างมีนัยตามการพัฒนาคความรู้ และทักษะของบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับการทำงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล

ทักษะการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และหนึ่งในแผนการปฏิรูปประเทศฉบับนี้ คือ กำหนดกลไกการบริหารบุคคลให้ดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ เพื่อคัดสรรคนมีความรู้ความสามารถ และมีจิตสาธารณะเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พัฒนาขีดความสามารถ และสร้างความผูกพันระหว่างคนกับองค์กร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของบุคลากรในองค์กรได้ สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและมีทัศนคติที่ดี พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามแนวยุทธศาสตร์ชาติ

๔. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนระยะปานกลาง ๕ ปี โดยมีการปรับแนวทางการดำเนินการให้เร่งป้องกันและแก้ไขปัญหาคือความมั่นคงที่สำคัญและเสริมสร้างขีดความสามารถในการรับมือความเสี่ยงภัยคุกคามท่ามกลางสถานการณ์ความผันผวนและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ทั่วโลกกำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งแนวโน้มสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนสูง และความซับซ้อนของปัญหาเชื่อมโยงในหลายมิติ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ ประเทศชาติมีเสถียรภาพ ประชาชนอยู่ดีมีสุข ปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีศักยภาพการบริหารจัดการแบบองค์รวม และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติอย่างยั่งยืน กำหนดให้มี ๑๗ นโยบายและแผนความมั่นคง แบ่งออกเป็น ๒ หมวด

๔.๑ หมวดประเด็นความมั่นคง : ภัยคุกคามที่มีผลกระทบและแนวโน้มความเสียหายสูงต่อความมั่นคงแห่งชาติ และผลประโยชน์แห่งชาติ จำนวน ๑๓ นโยบายและแผน

๔.๒ หมวดประเด็นศักยภาพความมั่นคง : เป็นประเด็นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการป้องกันและแก้ไขประเด็นความมั่นคงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๔ นโยบายและแผนความมั่นคง

อนึ่ง นโยบายและแผนความมั่นคงที่เกี่ยวข้อง คือ นโยบายแผนความมั่นคงที่ ๒ การปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ และการพัฒนาศักยภาพด้านการป้องกันประเทศ เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อการป้องกันประเทศในอนาคต ผลสัมฤทธิ์ กองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคงที่เกี่ยวข้อง มีความพร้อมและทันสมัย ทั้งในด้านการจัดหน่วยอาวุธยุทโธปกรณ์ ระบบการสนับสนุน และการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งระบบการควบคุมบังคับบัญชา ด้วยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล การปฏิบัติการทางไซเบอร์และอวกาศ ตลอดจนสามารถนำกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยเข้าร่วมการฝึก หรือปฏิบัติการกิจกับกองทัพได้ทั้งในภาวะปกติ วิกฤต และสงคราม

๕. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ และประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติมีทั้งสิ้น ๒๓ ฉบับ ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังพล สรุปได้ดังนี้

๕.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตได้กำหนดเป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๕.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ ได้กำหนดเป้าหมายให้ (๑) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของศตวรรษที่ ๒๑ สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี มีนิสัยใฝ่ใจเรียนรู้ (๒) คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ความถนัดและความสามารถของพหุปัญญา

๖. ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม เพื่อป้องกันประเทศและด้านความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มุ่งสู่การเป็นกองทัพชั้นนำ มีบทบาทในด้านความมั่นคง และมีบทบาทส่งเสริมความมั่นคงของภูมิภาค โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้สำหรับปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม การจัดหน่วยกำลังพลและยุทธโศปกรณ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และภัยคุกคามด้านความมั่นคง โดยการเตรียมกำลัง กองทัพจะต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมความมั่นคงรูปแบบใหม่ และสามารถปฏิบัติการติดตามบทบาทหน้าที่ของทหารที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ให้กองทัพเป็นกำลังอเนกประสงค์ เน้นปฏิบัติการร่วม คล่องตัวและอ่อนตัวสูง ตอบสนองภารกิจที่หลากหลาย ทั้งการรบและไม่ใช้การรบ ตลอดจนสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาของชาติในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑ การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางทหารในการสนับสนุนรัฐบาลในการสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ ประเทศมหาอำนาจ และองค์การระหว่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงร่วมกัน รักษาความเป็นกลาง ลดเงื่อนไขและโอกาสที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง รวมทั้งป้องกันมิให้ความขัดแย้งขยายขอบเขต จนอยู่นอกเหนือความควบคุม โดยยึดหลักการแนวความคิดในเชิงป้องกัน และต้องอยู่บนพื้นฐานของความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีบนเวทีระหว่างประเทศ และผลประโยชน์ของประเทศที่พึงได้รับ

๖.๒ การผนึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defense) หมายถึง การนำทรัพยากรที่เป็นพลังอำนาจของชาติทุกประเภทในทุกมิติ ทั้งทางด้านการทหาร การเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาบูรณาการอย่างเป็นระบบตั้งแต่ยามปกติ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของชาติ รวมทั้งขีดความสามารถกำลังรบของกองทัพที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องเตรียมการและกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งในยามปกติและยามสงคราม

๖.๓ การป้องกันเชิงรุก (Active Defense) หมายถึง การจัดเตรียมกำลัง เสริมสร้าง พัฒนา และบริหารจัดการทรัพยากรทางทหารทั้งหมด ให้เหล่าทัพมีความพร้อมในการใช้กำลังเพื่อการป้องปราม แก้ไขและยุติความขัดแย้งโดยเป็นฝ่ายได้เปรียบ มุ่งเน้นมาตรการด้านการข่าวอย่างต่อเนื่องและเชิงลึก มีระบบแจ้งเตือนและเฝ้าตรวจที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติการรบและป้องกันในเวลาเดียวกันใช้การปฏิบัติการยุทธร่วมเป็นหลัก มีกำลังรบเพื่อป้องกันตนเอง และพยายามให้พื้นที่การรบแตกหักอยู่บริเวณชายแดนทางบก และทางทะเลนอกเขตเศรษฐกิจจำเพาะ

ทั้งนี้ กระทรวงกลาโหมกำหนดเป้าหมายในการเสริมสร้างและพัฒนากำลังพลโดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกำลังพล ซึ่งมีการพิจารณาความสมดุลและสัดส่วนระหว่างกำลังพลนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ระหว่างนายทหารหญิงและนายทหารชาย ระหว่างเหล่ารบและมิใช่เหล่ารบ ทั้งในส่วนกำลังรบและส่วนสนับสนุน ในอนาคตกระทรวงกลาโหม จะมีกำลังพลหลากหลายประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจในลักษณะต่าง ๆ ของกองทัพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นผู้นำทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สร้างกำลังพลให้มีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถ เสียสละ กล้าหาญ มีระเบียบวินัย มีความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ คุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณการเป็นทหารมืออาชีพ เน้นการเรียนการสอนในหน่วย (Unit School) การแสวงหาความช่วยเหลือในการฝึกอบรมจากมิตรประเทศ การริเริ่มปรับปรุงและพัฒนา ระบบการศึกษา หลักเนื้อหาหลักสูตร ครูอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การตามแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๗. ร่างแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙

เพื่อเป็นกรอบแนวทางและกำหนดเป้าหมายในการปฏิรูปกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของรัฐบาล โดยแบ่งออกเป็นแต่ละระบบงาน ได้แก่ ระบบงานถวายความปลอดภัย ระบบงานการเมือง ระบบงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ระบบงานวิเทศสัมพันธ์ ระบบงานข่าวกรอง ระบบงานส่งกำลังบำรุง ระบบงานการฝึก ระบบงานการศึกษา ระบบงานสรรพกำลังพล ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศ ระบบงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ระบบงานอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ระบบงานกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทหาร ระบบงานงบประมาณและการเงิน ระบบงานการตรวจสอบและประเมินผล ระบบพัฒนาระบบราชการและระบบงานกำลังพล

โดยระบบงานกำลังพล กำหนดเป้าหมายให้มีการบรรจุกำลังพลในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นมาตรฐานตามหลักคุณธรรม กำลังพลมีสมรรถนะสูง ความเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และกำหนดแผนงานที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้กระทรวงกลาโหมต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีกรมเสมียนตราเป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการ

๘. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ ได้จัดทำขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงได้กำหนด “แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม” มาใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ในระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) วัตถุประสงค์เพื่อให้กระทรวงกลาโหมมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะมาช่วยเป็นกลไก

ขับเคลื่อนหน่วยงานเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ช่วยบุคลากรกระทรวงกลาโหมในการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทที่เปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการ (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านการบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) และผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) รวมถึงได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดบทบาท พฤติกรรมที่คาดหวังในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ

๙. แผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่ต้องการให้ประเทศไทยปลอดภัยจากภัยการทุจริตทุกระดับ ด้วยกระบวนการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล อันจะทำให้ความเสียหายทางเศรษฐกิจลดลง เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและทำให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง สามารถขยับเข้าไปสู่กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง สร้างการป้องกันเชิงรุกและยั่งยืนโดยปลูกฝังให้ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ ซึ่งแผนแม่บทบูรณาการการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี นี้ จะเป็นการพัฒนาคน ด้วยการสร้างจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ด้วยการปลูกฝังวิถีคิด กระตุ้นจิตสำนึก “ความซื่อสัตย์สุจริต” สร้างการรับรู้เรื่องภัยของการทุจริตว่าด้วยผลกระทบความเสียหายที่จะเกิดกับประเทศ รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการต้านการทุจริตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของคนต่างวัย ผ่านการดำเนินงานอย่างบูรณาการ กำหนดไว้ ๓ ยุทธศาสตร์หลัก ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันทุจริตเชิงรุก และยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล

๑๐. คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ประกอบกับบริบทผันผวนในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่เน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรม และตอบสนองประชาชนส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาใน ๓ ประเด็น ดังนี้



ประเด็นที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำรงชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นที่ ๒ พัฒนากลอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศแผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อน การปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลสอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน เชื่อถือและไว้วางใจได้

๑๑. แผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

กระทรวงกลาโหมจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมไว้ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจในศตวรรษที่ ๒๑

เป้าประสงค์ บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมายในศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าประสงค์ บุคลากรของกระทรวงกลาโหม ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และตระหนักถึงการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรของกระทรวงกลาโหมมีทักษะด้านดิจิทัลตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามเกณฑ์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงกลาโหม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ สร้างสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่และสถานที่ทำงานให้เกื้อกูลต่อบุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง พร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าว ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมที่ต้องการให้ “บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพบนพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรม มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มีความสุขในการดำรงชีวิต พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑” เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่รัฐบาลมอบหมายและเป็นกำลังสำคัญในการป้องกันและพัฒนาประเทศ

๑๒. ร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙

ร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ฉบับนี้ จะใช้เป็นแนวทางในการเตรียมกำลังและใช้กำลังในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า ซึ่งจะทำให้กองทัพบกมีทิศทางในการพัฒนากองทัพไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ตามวิสัยทัศน์กองทัพบก ๒๕๗๙ ดังนี้ “เป็นกองทัพบกที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพชั้นนำของภูมิภาค”

พันธกิจ

๑. การเตรียมกำลัง ได้แก่ ด้านโครงสร้างกำลัง ความพร้อมรบ ความต่อเนื่องในการรบ และความทันสมัย

๒. การใช้กำลัง ได้แก่ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับมิตรประเทศ

วัตถุประสงค์มูลฐานของกองทัพบก ๖ ประการ ได้แก่ การพิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ให้มีความปลอดภัยสูงสุดและได้รับการเทิดทูนอย่างสมพระเกียรติ การเตรียมกำลังกองทัพบกให้มีความพร้อมในการเผชิญกับภัยคุกคามทางทหาร การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อช่วยเหลือบรรเทาผลกระทบจากสาธารณภัยต่าง ๆ การดำรงและส่งเสริมเกียรติและศักดิ์ศรีของประเทศในประชาคมระหว่างประเทศ การสร้างความไว้วางใจเชื่อมั่นจากประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในการปฏิบัติงานของกองทัพบก

สำหรับงานด้านกำลังพล ที่เกี่ยวข้องชัดเจนมีดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมรบของกองทัพเพื่อการป้องกันประเทศ ในเรื่องของการปรับปรุงโครงสร้างกองทัพบก ให้มีโครงสร้างกะทัดรัด เป็นกำลังอเนกประสงค์ อ่อนตัวและทันสมัยแบบสากล การเสริมสร้างความพร้อมรบ ให้กองทัพบกมีความพร้อมรบทั้งทางด้านกำลังพลและยุทโธปกรณ์ การฝึกศึกษาและแผนการปฏิบัติ โดยในกำลังรบผสมเหล่ามีความพร้อมรบระดับที่ ๑ (อัตราลด ๑) อัตรากำลังพลที่ว่างให้บรรจุกำลังพลสำรอง การเสริมสร้างความต่อเนื่องในการรบ ต้องสามารถปฏิบัติการรบได้อย่างต่อเนื่องในห้วงระยะเวลาที่กำหนด โดยปรับปรุงระบบกำลังพลสำรองและแสงประโยชน์จาก พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘ มุ่งเน้นการทดแทนในยามสงครามและการลดงบประมาณทหารประจำการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสนับสนุนการปฏิบัติการรักษาความมั่นคงภายในในเรื่องของการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการจัดเตรียมกำลังพลและยุทโธปกรณ์ การสนับสนุนการปราบปรามและการบังคับใช้กฎหมายต่อภัยคุกคาม

ต่อการรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อย ด้วยการส่งเสริมการฝึกศึกษา อบรมให้กำลังพล มีขีดความสามารถในการรองรับภารกิจการเผชิญภัยคุกคามหลายรูปแบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศ ในเรื่องการพัฒนาบริหารจัดการด้านการปฏิบัติการกิจของกองทัพบก ที่มุ่งส่งเสริมการฝึกศึกษา อบรม สร้างจิตสำนึกการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพ อาทิ พัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลตามระบบคุณธรรม พัฒนาระบบการปลดถ่ายกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร พัฒนาระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร พัฒนาระบบสวัสดิการของกองทัพบก ให้ทันสมัย ครบถ้วนตามหลักสากล และพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพลให้มีความทันสมัยรวดเร็ว เป็นต้น

๑๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านกำลังพลของกองทัพบก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats) สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑๒.๑ จุดแข็ง (Strengths)

๑๒.๑.๑ กองทัพบก มีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี มีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ทำให้ไม่มีปัญหาในการบังคับบัญชาและสั่งการ มีระบบการตรวจสอบกลั่นกรองหลายชั้น ซึ่งช่วยให้เกิดความรอบคอบ และลดข้อผิดพลาด

๑๒.๑.๒ กองทัพบก มีระบบการเรียกเกณฑ์และระบบกำลังสำรอง ทำให้มีจำนวนกำลังพลเพียงพอ เพื่อปฏิบัติการกิจ ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม

๑๒.๑.๓ มีรูปแบบการพัฒนากำลังพลที่หลากหลาย

๑๒.๑.๔ กองทัพบก มีสถาบันการศึกษาที่ผลิตและพัฒนาทักษะกำลังพลทุกเหล่าให้มีความรู้ และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ

๑๒.๑.๕ กองทัพบก มีการกำหนดนโยบายด้านกำลังพล และระบบการบริหารจัดการกำลังพลที่ครอบคลุม ๕ ด้าน ทำให้ทิศทางการบริหารจัดการและพัฒนากำลังพลมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม

๑๒.๑.๖ กองทัพบก มีระบบสวัสดิการและบริการกำลังพลที่ดี สามารถให้การช่วยเหลือและดูแลกำลังพล ตลอดจนครอบครัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเหมาะสมตามสถานการณ์ในห้วงเวลา

๑๒.๑.๗ กองทัพบก มีการกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานเฉพาะตำแหน่ง และแนวทางรับราชการของกำลังพลแต่ละตำแหน่ง แต่ละชั้นยศ แต่ละเหล่า/สายวิทยาการ ทำให้การพัฒนากำลังพลมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม

๑๒.๑.๘ กองทัพบก มีระบบตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานด้านกำลังพล ทำให้การปฏิบัติงานด้านกำลังพลมีคุณภาพ มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้

๑๒.๑.๙ กองทัพบก มีการกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ของกองทัพบก ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร

๑๒.๑.๑๐ กำลังพลของกองทัพบก ได้รับการปลูกฝังให้มีระเบียบวินัย ยึดมั่นในค่านิยม และอุดมการณ์ทหาร มีความรักสามัคคี รักในหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน เพื่อหน่วยงานและผลักดันหน่วยงานสู่ความสำเร็จได้

๑๒.๑.๑๑ กองทัพบก มีหน่วยงาน และช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ทำให้สร้างการรับรู้และทำความเข้าใจอันดีกับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๑๒.๒ จุดอ่อน (Weaknesses)

๑๒.๒.๑ การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดแผน นโยบาย ขาดประสิทธิภาพ ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย และเจตนาของผู้นบังคับบัญชา

๑๒.๒.๒ กำลังพลมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ขององค์กร

๑๒.๒.๓ การบริหารงานใช้ระบบอุปถัมภ์ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำให้การบริหารจัดการกำลังพลขาดประสิทธิภาพ ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน ทำให้หน่วยไม่ได้คนที่มีความสามารถจริงๆ เข้ามาทำงานและส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่มีความรู้ ความชำนาญงาน

๑๒.๒.๔ วัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการประเมินค่าการปฏิบัติงาน และระบบอุปถัมภ์ที่มีอยู่ในหน่วยงาน และอคติของผู้ประเมิน มีผลต่อการปลดถ่ายกำลังพลของหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถนำระบบประเมินค่าฯ มาใช้ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการตามหลักสมรรถนะ

๑๒.๒.๕ กำลังพลขาดความรู้ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง

๑๒.๒.๖ ผู้เชี่ยวชาญด้าน IT ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในระบบงานด้านกำลังพลได้เต็มรูปแบบ

๑๒.๒.๗ ขาดการนำข้อมูลด้านกำลังพลมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น ผลการประเมินค่า ผลการทดสอบร่างกาย ผลการทดสอบอังกฤษ เป็นต้น

๑๒.๒.๘ การคัดสรรกำลังพลเข้ารับการศึกษาไม่สอดคล้องกับการใช้ประโยชน์ ทำให้ไม่สามารถนำเอาความรู้กลับมาใช้พัฒนาหน่วยได้

๑๒.๒.๙ ขาดการชำระ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ล้าสมัย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง หรือเกิดความล่าช้าในการทำงาน ทั้งยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๑๒.๒.๑๐ ขาดระบบที่ดีในการติดตาม กำกับดูแล วัดและประเมินผลหลักสูตรของสายวิทยาการ รวมถึงระบบการทดสอบและประเมินเพื่ออำรุงรักษามาตรฐานความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติของกำลังพล

๑๒.๒.๑๑ ขาดระบบบันทึกเทคนิค ความรู้ ประสบการณ์ของกำลังพลที่ผู้เชี่ยวชาญ ทำให้การส่งต่อและถ่ายทอดความรู้ขาดประสิทธิภาพ ไม่ต่อเนื่อง

๑๒.๒.๑๒ ความไม่เป็นรูปธรรมของแผนพัฒนากำลังพล และ Train Road Map ทำให้ขาดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังพลของกองทัพบก

๑๒.๒.๑๓ นโยบายการลดกำลังพล ทำให้ปริมาณงานและปริมาณคนไม่สมดุล ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีอยู่เดิม หรือภารกิจใหม่ ๆ ที่กองทัพบกได้รับในอนาคต

๑๒.๒.๑๔ ขาดเอกภาพในการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนากำลังพล

๑๒.๒.๑๕ บุคลากร “ที่ปฏิบัติงานจริง” มีภาระงานมากและทำงานในหลายหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังไม่สามารถวางแผนการดำเนินงานในเชิงรุก

๑๒.๒.๑๖ สายการบังคับบัญชาจำนวนมาก บางครั้งเกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงานอยู่บ่อยครั้ง เกิดความล่าช้าไม่คล่องตัว

๑๒.๒.๑๗ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งระบบ ไม่เอื้อต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ ไม่เรียนรู้ ทำให้เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนากำลังพล

๑๒.๒.๑๘ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนากำลังพล และองค์กร (ความคับคั่งทางการศึกษา สิ่งอุปกรณ์ ยุทโธปกรณ์ไม่ทันสมัย)

๑๒.๒.๑๙ การพิจารณาบุคลากรลงตำแหน่งไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทำให้สูญเสียทรัพยากรในการพัฒนา และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วย และกองทัพบก

๑๒.๒.๒๐ โครงสร้างพื้นฐานของกองทัพยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ขาดแคลน คอมพิวเตอร์ สัญญาณสื่อสารที่ครอบคลุม และสื่อการเรียนรู้

๑๒.๒.๑ การจัดทำ Job Description และคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและขาดความต่อเนื่อง เมื่อต้องส่งต่อ สับเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่

๑๒.๓ โอกาส (Opportunities)

๑๒.๓.๑ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ระบบการตรวจสอบและประเมิน จากหน่วยงานภายนอกกระทรวงกลาโหม ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาระบบกำลังพล ทำให้กองทัพบก มีโอกาสในการปรับปรุงองค์กร พัฒนาระบบการวิธีการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๑๒.๓.๒ เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้กำลังพลต้องต้องเรียนรู้และปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อเอื้อประโยชน์ในด้านความมั่นคงและการปฏิบัติการ ตลอดจนการพัฒนาตนเอง

๑๒.๓.๓ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งสังคมยุคดิจิทัล และสังคมวิถีใหม่หลังเกิดโรคระบาด เป็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลด้านดิจิทัล และการพัฒนารูปแบบการทำงานฐานชีวิตวิถีใหม่

๑๒.๓.๔ มีนโยบายและเครือข่ายความร่วมมือด้านการทหาร และพลเรือนทั้งในประเทศและต่างประเทศหลากหลาย เป็นโอกาสในการพัฒนากำลังพลให้มีทักษะความรู้ก้าวทันต่อวิทยาการที่มีความเปลี่ยนแปลง

๑๒.๓.๕ การพัฒนาอย่างรวดเร็วของระบบการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเครือข่ายการสื่อสาร เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

๑๒.๓.๖ การเกิดวิกฤตของเมืองที่รุนแรงและการเปลี่ยนผ่านรัฐบาล ทำให้กองทัพบกปรับตัวและปรับการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีการบูรณาการและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการพัฒนากองทัพบก

๑๒.๓.๗ นโยบาย Thailand 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดให้บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะทางดิจิทัล เป็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลในศตวรรษที่ ๒๑



๑๒.๓.๘ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางด้านการเมืองในระดับมหภาค ลดข้อพิพาทในระดับทวิภาคีได้มากขึ้น เป็นโอกาสให้กองทัพบกพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์ และพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพล เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการฝึก ช่วยพัฒนาและกระตุ้นให้กำลังพลเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๑๒.๓.๙ สภาพเศรษฐกิจภายหลังโรคระบาดทำให้ประชาชนต้องการอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ ทำให้คนมาสมัครรับราชการมากขึ้นและเป็นโอกาสให้กองทัพบกคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้มากขึ้น

๑๒.๔ ภัยคุกคาม/ความท้าทาย (Threats)

๑๒.๔.๑ จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยทำให้กองทัพได้รับงบประมาณจำกัด

๑๒.๔.๒ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้กองทัพบกต้องแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อแย่งชิงคนดีมีคุณภาพเข้ามารับราชการในหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้กองทัพบกไม่สามารถคัดสรรคนได้ตามจำนวนและเป้าหมายที่ต้องการ

๑๒.๔.๓ กระแสสังคมออนไลน์ ทำให้การเผยแพร่และตรวจสอบข้อมูลข่าวสารง่ายขึ้น กรณีข้อมูลในทางลบหรือไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง ก็จะถูกเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

๑๒.๔.๔ ความหลากหลายของ Generation ในองค์กรทำให้เครื่องมือการพัฒนาที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอและสอดคล้อง

๑๒.๔.๕ จากสภาวะความแปรปรวนของสภาพอากาศของโลกทำให้เกิดภัยพิบัติบ่อยครั้ง ทำให้กองทัพบกมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล รวมถึงการพัฒนากำลังพลอาจไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด



บทที่ ๓

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ผลจากการวิเคราะห์ พิจารณาปัจจัย และสภาพแวดล้อมที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ของช่วงท้ายบทที่ ๒ และการระดมความคิดจากผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลในหลายส่วนงาน ได้ถูกนำมาสรุป (ดูผนวก ข และผนวก ค การทำ SWOT งานกำลังพล และ TOWS Matrix ประกอบ) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (๕ ปี) โดยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผน/โครงการ มาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนางานกำลังพลของกองทัพบก เพื่อให้หน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบกเข้าใจและเห็นภาพผลสัมฤทธิ์เดียวกัน เห็นทิศทางและความชัดเจนของการพัฒนาด้านกำลังพลร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

“กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี ๒๕๗๐”

ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานด้านกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ ๒๑

เป้าประสงค์ที่ ๑ การดำเนินงานด้านกำลังพลของกองทัพบก มีการควบคุมตามแผนปฏิบัติงานด้านกำลังพล (ระยะสั้น/๑ - ๓ ปี, ระยะปานกลาง/๕ ปี, ระยะยาว/๑๐ ปี) สามารถดำเนินการและตอบสนองภารกิจของกองทัพบกได้ตามที่ต้องการ

ตัวชี้วัด

๑. ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการด้านกำลังพลเป็นไปตามเป้าหมายที่กองทัพบกกำหนด

๒. มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานด้านกำลังพล เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านกำลังพลในห้วงต่อไป

กลยุทธ์

๑. วิเคราะห์/ทบทวน ข้อมูลด้านกำลังพลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านกำลังพล (ระยะสั้น/๑ ปี, ระยะปานกลาง/๕ ปี, ระยะยาว/๑๐ ปี) ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผน/นโยบายของหน่วยเหนือ และสภาพแวดล้อมตลอดจนภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. จัดทำแผนปฏิบัติงานด้านกำลังพล (ระยะสั้น/๑ - ๓ ปี, ระยะปานกลาง/๕ ปี, ระยะยาว/๑๐ ปี) เพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายด้านกำลังพลไปสู่การปฏิบัติ โดยให้มีการรายงานผลเพื่อติดตามความคืบหน้าตามวงรอบ



๓. จัดทำคลังข้อมูลดิจิทัล เพื่อรวบรวมแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล รวมทั้ง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ (ระยะสั้น/๑ - ๓ ปี, ระยะปานกลาง/๕ ปี, ระยะยาว/๑๐ ปี) สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์/วางแผนด้านกำลังพล รองรับภารกิจของกองทัพบก ตลอดจนภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป

แผน/โครงการ

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกำลังพลของกองทัพบกที่มีความสำคัญเร่งด่วน ประจำปี
๒. การจัดทำแผนพัฒนากำลังพล และระบบงานด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๓. แผนวก (ด้านกำลังพล) ประกอบยุทธศาสตร์ ๒๐ ปีของกองทัพบก
๔. การพัฒนาคลังข้อมูลดิจิทัลด้านกำลังพล อาทิ แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล/รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ
๕. การจัดตั้งโรงเรียนทหารของสายงานกำลังพล
๖. ประสานความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อพัฒนางานด้านกำลังพล

เป้าประสงค์ที่ ๒ กองทัพบก สามารถจัดหาบุคลากรที่รักในอาชีพทหาร มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานในกองทัพบก โดยผ่านระบบการคัดเลือกที่เป็นมาตรฐาน ภายใต้แผนการปรับลดจำนวนข้าราชการทหารของกระทรวงกลาโหม ที่ต้องปรับลดจำนวนข้าราชการทหารให้ได้ร้อยละ ๕ ภายใน กันยายน ๒๕๗๐ เมื่อเทียบกับสถานภาพกำลังพล ณ กันยายน ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการคัดเลือกบุคคลากรเข้าสู่กองทัพที่เป็นมาตรฐานและสามารถตรวจสอบได้
๒. สามารถบรรจุบุคคลากรได้ตามเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลากรเข้าปฏิบัติงานในกองทัพบกให้เป็นระบบที่มีมาตรฐาน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการรวมการสอบคัดเลือกกำลังพลหลายประเภทเข้าในการสอบเพียงครั้งเดียว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีความรักในอาชีพทหาร ผู้อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร สามารถสมัครสอบผ่านระบบออนไลน์ และลดภาระค่าใช้จ่ายในการสมัครสอบ รวมถึงการเดินทางไปสอบคัดเลือกฯ

๒. จัดหากำลังพลโดยยึดแนวทาง “กองทัพบก เป็นผู้เลือกบุคคลให้ตรงกับความต้องการของกองทัพ” เนื่องจากจำนวนกำลังพลจะลดลงตามแผนการปรับลดข้าราชการทหารของกระทรวงกลาโหม ส่งผลให้กองทัพบกต้องคัดสรรกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ และมีความรักในอาชีพทหารเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อดำรงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีความต่อเนื่อง จึงกำหนดให้จัดหากำลังพลจากแหล่งผลิตที่อยู่ในการควบคุมของกองทัพบกและกระทรวงกลาโหม รวมถึง กำลังพลจากแหล่งภายในกองทัพบกเป็นหลัก ได้แก่ ทหารกองประจำการ อาสาสมัครทหารพราน พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว และทหารอาสา สำหรับกำลังพลที่จัดหาจากแหล่งผลิตอื่น ๆ อาทิ นายทหารสัญญาบัตรคุณวุฒิปริญญาจากบุคคลพลเรือน/ทหารกองหนุน ให้จัดหาจากบุคคลหญิงที่สำเร็จหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ ขึ้นไป



บุตรของกำลังพลในสังกัดกองทัพบก และบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสาขาที่กองทัพและกระทรวงกลาโหมมิได้ผลิตหรือผลิตได้แต่ไม่เพียงพอ เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าทันเทคโนโลยี มีทักษะบุคลิกลักษณะและทัศนคติ ตรงกับความต้องการของกองทัพบก โดยกำลังพลดังกล่าวต้องเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้ โดยใช้ทรัพยากรของกองทัพบกและกระทรวงกลาโหมน้อยที่สุด

๓. บรรจุกำลังพลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และส่งเสริมให้หน่วยพัฒนาระบบงาน วิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผน/โครงการ

๑. โครงการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในกองทัพบก (One Stop Service) เป็นการรวมการสอบคัดเลือกกำลังพลหลายประเภทเข้าในการสอบเพียงครั้งเดียว โดยนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้อำนวยความสะดวกในการรับสมัครผ่านระบบออนไลน์

๒. การจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในการรับราชการ (Career Path) ให้กับกำลังพลจากแหล่งภายในกองทัพบกเอง ได้แก่ ทหารกองประจำการ อาสาสมัครทหารพราน พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว และทหารอาสา ให้มีความชัดเจน

๓. การสร้างการรับรู้การจัดหากำลังพลหลักของกองทัพบกในพื้นที่กองทัพภาคที่ ๑ - กองทัพภาคที่ ๔

๔. การประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนาระบบการจัดหากำลังพล

เป้าประสงค์ที่ ๓ กองทัพบกสามารถนำทหารอาสาเข้าปฏิบัติงานเพื่อทดแทนทหารประจำการที่ปรับลดได้ตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัด กองทัพบก บรรจุ/จ้าง ทหารอาสา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแผนที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. พัฒนาลิทธิและสวัสดิการของทหารอาสาให้ใกล้เคียงกับทหารประจำการ เช่น ในห้วงระยะเวลา ๔ ปีที่รับราชการ ทหารอาสาและครอบครัวสามารถมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เหมือนข้าราชการ

๒. พัฒนาแผนการดำเนินการด้านกำลังพลเกี่ยวกับทหารอาสาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อพ้นราชการ

๓. เพิ่มการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ก่อนการเปิดรับสมัครบรรจุ/จ้าง ทำให้ทหารอาสาและครอบครัวมีความมั่นใจ และได้รับสิทธิประโยชน์จากการรับราชการ

แผน/โครงการ

๑. แผนงานพัฒนาการให้สิทธิและสวัสดิการทหารอาสา

๒. แผนงานจัดทำแนวทางความก้าวหน้าของทหารอาสา

๓. แผนงานพัฒนาศักยภาพของทหารอาสา ให้สามารถปฏิบัติราชการทดแทนทหารประจำการ เช่น ทดสอบประเมินความรู้ในสายงาน ทดสอบร่างกายประจำปี การเปิดอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมให้ความรู้

๔. การตรวจเยี่ยมและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุง

๕. การประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนากิจการงานทหารอาสา



เป้าประสงค์ที่ ๔ กิจกรรมกำลังพลสำรองของกองทัพบกมีการพัฒนา และกองทัพบกสามารถนำกำลังพลสำรองมาปฏิบัติงานได้จริงตั้งแต่ในยามปกติ

ตัวชี้วัด กองทัพบกสามารถดำเนินการกิจกรรมกำลังพลได้ตามเป้าหมายที่แผนแม่บทการพัฒนากิจกรรมกำลังพลสำรองกำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนากิจกรรมกำลังพลสำรองของกองทัพบกให้ครอบคลุมทั้ง ๕ กิจกรรมด้านกำลังพลสำรอง (การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพล) ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

๒. จัดตั้งหน่วยทางบัญชีในกองพลยุทธศาสตร์ของกองทัพบก พร้อมจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพล ทดสอบการเรียกกำลังพลสำรองแบบต่าง ๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ และดำเนินการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกเป็นหน่วยเบื้องต้น (ภาคกองพัน) ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐

๓. จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการกำลังสำรองและการสัสดีให้มีฐานข้อมูลกำลังสำรองที่ใช้ได้จริง และช่วยให้กิจกรรมกำลังพลสำรองพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

๔. การตรวจเยี่ยมและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุง

๕. การประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนากิจการงานด้านกำลังสำรองและการสัสดี

แผน/โครงการ

๑. แผนการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร ปี ๒๕๖๖, ปี ๒๕๖๗, ปี ๒๕๖๘, ปี ๒๕๖๙ และปี ๒๕๗๐ ในส่วนของกองทัพบก

๒. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการกำลังสำรองและการสัสดี

เป้าประสงค์ที่ ๕ พัฒนาระบบการคัดเลือกและการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของกองทัพบก

ตัวชี้วัด

๑. ทหารกองประจำการของกองทัพบกมาจากผู้ที่สมัครใจเพิ่มขึ้น และมียอดจับสลากลดลงอย่างต่อเนื่อง

๒. การตรวจเยี่ยมทหารกองประจำการใช้เวลาในการดำเนินการเร็วขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการคัดเลือกและตรวจเลือกทหารกองประจำการของกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ในห้วงก่อนการตรวจเลือก ๆ เพื่อให้มีผู้สมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการมากยิ่งขึ้น

๒. พัฒนาการให้สิทธิ์กับผู้เข้ารับราชการทหารกองประจำการทั้งที่มีความสมัครใจ และมาจากการตรวจเลือก

๓. มอบโอกาสให้กับเยาวชนที่เคยหลงผิด/ผู้ด้อยโอกาส/พื้นที่ห่างไกลได้เข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก



๔. นำเทคโนโลยี หรือระบบสารสนเทศเข้ามาทำให้ขั้นตอนการตรวจเลือกฯ สะดวก รวดเร็ว และมีมาตรฐาน

๕. พัฒนาการตรวจเลือกฯ ให้สามารถทำการตรวจเลือกฯ นอกเขตได้
แผน/โครงการ

๑. โครงการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์

๒. แผนพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น โปรแกรม Recruit ๔.๐ ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ และสามารถออกเอกสาร/แบบพิมพ์ต่าง ๆ ของสายงานสัสดี (สด.) ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้

๔. แก้ไขระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับ
สภาวะการณ์

๕. การให้สิทธิในการเข้าเป็นนักเรียนทหาร หรือโอกาสในการบรรจุ
รับราชการ

๖. การตรวจเยี่ยมและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา/
ปรับปรุง

๗. การประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนาระบบการตรวจเลือกและคัดเลือก
ทหารกองประจำการได้

เป้าประสงค์ที่ ๖ พัฒนาระบบวิเคราะห์ประเมินค่าให้สามารถบริการจัดการกำลังพลได้

อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และทันสมัย

ตัวชี้วัด

๑. สามารถวิเคราะห์ยอดกำลังพล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ
กำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีการประเมินค่ากำลังพล อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส
สามารถนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลได้

กลยุทธ์

๑. มีระบบการวิเคราะห์ยอดกำลังพล

๒. ปรับปรุงการรายงานสถานภาพกำลังพลให้เป็นปัจจุบัน

๓. พัฒนาระบบประเมินค่ากำลังพล

๔. สามารถประเมินค่าลงในระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์

(ระบบ PDX)

แผน/โครงการ

๑. การประเมินค่ากำลังพลด้วยระบบดิจิทัล และการนำผลการประเมิน
ค่ากำลังพลไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

๒. การพัฒนาระบบการติดตามการรายงานสถานภาพ ให้มีการ
ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพการรายงานสถานภาพกำลังพล



เป้าประสงค์ที่ ๗ มีระบบงานดิจิทัลด้านกำลังพลที่สามารถสืบค้นได้แบบ Real Time และสามารถเชื่อมโยงกับระบบงานอื่นได้

ตัวชี้วัด

๑. กำลังพลผ่านการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

๒. หน่วยงานของกองทัพบกมีนวัตกรรมด้านดิจิทัลในหลายด้าน (อาทิ ด้านกำลังพล) และสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้ในกองทัพ

๓. การแก้ไขกฎระเบียบเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบดิจิทัลด้านกำลังพล

กลยุทธ์

๑. กำลังพลมีทักษะดิจิทัล ที่สามารถใช้ในชีวิตประจำวัน และใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. พัฒนางานกำลังพลสู่ระบบดิจิทัล และมีฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบงานอื่นได้แบบ Real Time

๓. ปรับแก้ไขกฎระเบียบที่ส่งเสริมการนำดิจิทัลมาใช้ทดแทนเอกสารให้ทันสมัย รวมถึงให้มีการใช้ Password เพื่อจำกัดการเข้าถึงเอกสารชั้นความลับ ทั้งในรูปแบบของหน่วยงานและบุคคล

แผน/โครงการ

๑. โครงการอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน

๒. โครงการอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน (แบ่งกลุ่มเป้าหมาย)

๓. โครงการสรรหากำลังพลที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

๔. โครงการประกวดผลงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ทักษะดิจิทัล เช่น การพัฒนา Application

๕. โครงการพัฒนาระบบดิจิทัลด้านกำลังพลของกองทัพบก (โดยใช้แนวคิด Agile Method - แยกส่วนงานพัฒนา, แนวคิด lean - ลดงานที่ไม่จำเป็น เน้นงานสำคัญที่เกิดผลสัมฤทธิ์)

๖. การสร้างทีมบริหารระบบ เพื่อพัฒนาระบบงานด้านกำลังพลอย่างต่อเนื่อง (การอบรมถ่ายทอดเพื่อส่งต่องาน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบวินัย และมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

เป้าประสงค์ที่ ๑ กำลังพลของกองทัพบก ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนการวัดระดับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๒. การจัดกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนากำลังพลด้านคุณธรรม และจริยธรรม



จริยธรรม ๓. ความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนากำลังพลด้านคุณธรรม

๔. จำนวนที่ลดลงของการร้องเรียนพฤติกรรมของกำลังพลในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนากำลังพลด้านคุณธรรม และจริยธรรม
๒. จัดรูปแบบวิธีการรับเรื่องร้องเรียน วิธีการพิจารณาต่อข้อร้องเรียนเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของกำลังพล
๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการกระบวนการส่งเสริมคุณธรรม

จริยธรรม

แผน/โครงการ

๑. จัดอบรมศีลธรรมและวัฒนธรรมทหารให้กับกำลังพลในทุกระดับ
๒. จัดการอบรมปฐมนิเทศด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียนทหารและกำลังพลที่บรรจุใหม่
๓. จัดทำช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม
๔. กำหนดแนวทางวิธีการพิจารณาและกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

เป้าประสงค์ที่ ๒ กำลังพลของกองทัพบก ต้องเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตประพฤตินิยมชอบในทุกรูปแบบ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนที่ลดลงของการกระทำความผิดในเรื่องของการทุจริตประพฤตินิยมชอบ
๒. กองทัพบก มีมาตรการ/โครงการ/กิจกรรม ในการสกัดกั้นการทุจริตประพฤตินิยมชอบ ทั้งในระดับนโยบายและบุคคล
๓. ความสำเร็จของผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประพฤตินิยมชอบ และการแสดงความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตามแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสภาครัฐ (ITA)

กลยุทธ์

๑. สร้างทัศนคติในเรื่องการต่อต้านการทุจริต ให้กำลังพลได้ตระหนักถึงโทษ และผลเสียต่อตนเอง ครอบครัว และส่วนรวม
๒. ให้หน่วยงานของกองทัพบกทุกระดับ บริหารงานโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล และแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสภาครัฐ (ITA)

โครงการ

๑. จัดการอบรม ปลูกฝังการป้องกันการทุจริตประพฤตินิยมชอบ และแสดงความโปร่งใสในการดำเนินงาน
๒. การจัดกิจกรรมในการสกัดกั้นการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและบุคคล



๓. จัดการอบรมปฐมนิเทศด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับนักเรียนทหารและกำลังพลบรรจุใหม่

๔. สร้างเครือข่ายการป้องกันการทุจริต

๕. ประชุมเชิงปฏิบัติการให้หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบกนำแนวทางการประเมินคุณธรรมและการโปร่งใสภาครัฐ (ITA) ไปดำเนินการในหน่วย

๖. การพัฒนาวิเคราะห์ บูรณาการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสภาครัฐ (ITA) ให้สามารถนำไปใช้ในทุกหน่วย

เป้าประสงค์ที่ ๓ กำลังพลของกองทัพบก ต้องเป็นผู้ที่ยึดมั่นระเบียบวินัยตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่ศูนย์ดำรงวินัย

๒. ยอดกำลังพลที่กระทำความผิดวินัยทหารประจำเดือน

กลยุทธ์

๑. การปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการยึดมั่นในระเบียบวินัยให้กับกำลังพล

๒. ดำรงความเข้มข้นและความต่อเนื่องในการตรวจวินัยของหน่วย

๓. พัฒนาวิธีการร้องเรียน การพิจารณาต่อข้อร้องเรียนเรื่องระเบียบวินัย และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของกำลังพล

๔. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการสร้างเสริมวินัยของกำลังพล

แผน/โครงการ

๑. จัดการอบรมปฐมนิเทศเรื่องการยึดมั่นระเบียบวินัยให้กับนักเรียนทหารและกำลังพลบรรจุใหม่

๒. แผนงานกวาดขันและตรวจวินัยกำลังพล

๓. พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับระเบียบวินัยและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ

๔. กำหนดแนวทางการพิจารณากระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

๕. ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับกำลังพล

๖. มาตรการการลงโทษผู้ที่กระทำความผิดอย่างเข้มข้น

เป้าประสงค์ที่ ๔ กำลังพลของกองทัพบก ยึดมั่นและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ตัวชี้วัด

๑. ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒. จำนวนผู้เข้าร่วม (กำลังพล) ในการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวันสำคัญต่างๆ

๓. ไม่มีกำลังพลที่กระทำความผิดกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



กลยุทธ์

๑. กำลังพลของกองทัพบก แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. plugged จิตสำนึกและความตระหนักรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

แผน/โครงการ

๑. จัดอบรมปลูกฝังกำลังพลในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ประวัติศาสตร์ การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ (ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์) ความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทำสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและถูกกฎหมาย การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติ เป็นต้น
๒. การจัดอบรมปฐมนิเทศเรื่องของความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้กับนักเรียนทหาร กำลังพลบรรจุใหม่
๓. หน่วยงานจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๔. อบรมความรู้ในเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๕. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดการธำรงรักษาอัตลักษณ์ ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรองรับ การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๑ กำลังพลของกองทัพบก มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวชี้วัด ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน กลยุทธ์ สามารถปฏิบัติได้ผลตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ

๑. การจัดส่งกำลังพลเข้ารับการศึกษ อบรม หลักสูตรที่เกี่ยวกับการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน

๒. แผนงานของหน่วยในการจัดกำลังพลเข้ารับการศึกษ อบรม หลักสูตรทางเทคโนโลยีดิจิทัล ที่นำมาใช้และพัฒนางานของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ กำลังพลของกองทัพบกทุกเหล่า/สายวิทยาการ มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย รองรับต่อภาวะกรอบอัตรากำลังที่มีแนวโน้มลดลง อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

๑. ความสำเร็จของการจัดทำเส้นทาง การพัฒนาศักยภาพกำลังพล ของแต่ละเหล่า/สายวิทยาการ (Training Road Map)



- กำลังพลรายบุคคล
๒. หน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก มีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ
- กลยุทธ์
๑. จัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังพลที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของหน่วย
๒. เสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนากำลังพลของกองทัพบก
๓. ยกระดับมาตรฐานความรู้ ความสามารถผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล
๔. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลมีพฤติกรรมการทำงานตามแผนการพัฒนากำลังพลที่กองทัพบกกำหนด
๕. ปรับปรุงพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนากำลังพล
- แผน/โครงการ
๑. จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพกำลังพลที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของหน่วยและกองทัพบก
๒. จัดระบบการวางแผนพัฒนากำลังพลให้เชื่อมโยงระบบข้อมูลในทุกุระดับ (หน่วย/เหล่าสายวิทยาการ/กองทัพบก)
๓. จัดทำความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของกองทัพบก เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕. ทดสอบความรู้ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล
๖. ตรวจสอบประเมินผลการทดสอบความรู้ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลของหน่วย โดยกรมจเรทหารบก
๗. การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล
๘. ปรับปรุงพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาศึกษา การส่งศึกษา และการคัดเลือกกำลังพลเข้ารับการศึกษา
๙. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสายงานกำลังพล แยกตามหน้าที่ ให้กับกำลังพลได้ศึกษาและเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
- เป้าประสงค์ที่ ๓** พัฒนาศักยภาพกำลังพลรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล กำลังพลของกองทัพบก มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด
๑. กำลังพลกองทัพบกที่ผ่านการอบรมหลักสูตร TDGA
๒. หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบกมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน
- กลยุทธ์
๑. พัฒนาความรู้และทักษะกำลังพลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล



ประสิทธิภาพ

๒. ให้กำลังพลประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผน/โครงการ

๑. ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามหลักสูตร TDGA

๒. ส่งเสริมให้กำลังพลประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เชื่อมโยงฐานข้อมูลภาครัฐกับระบบงานด้านกำลังพลเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๔. ออกแบบ พัฒนา Application การเรียนรู้สายงานกำลังพลบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ เพื่อให้ง่ายในการสืบค้น

เป้าประสงค์ที่ ๔ พัฒนาทักษะด้านภาษาของกำลังพลสู่ความเป็นสากล กำลังพลกลุ่มเป้าหมายของกองทัพบก มีทักษะภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. กำลังพลกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลผู้มีทักษะทางภาษา

กลยุทธ์

๑. พัฒนาทักษะด้านภาษาให้กำลังพลกลุ่มเป้าหมาย

๒. มีฐานข้อมูลกำลังพลที่มีทักษะทางด้านภาษา

โครงการ

๑. อบรมพัฒนาทักษะด้านภาษา กลุ่มเป้าหมาย นักเรียนทหารผู้ช่วยทูตทหาร เสมียนทูต

๒. จัดทำฐานข้อมูลผู้มีทักษะทางด้านภาษา

๓. ปรับโครงสร้างของหน่วยที่มีความจำเป็นต้องใช้ภาษาที่ ๓ ในการปฏิบัติ

ให้มีอัตรารองรับ ให้ก้าวหน้าในการรับราชการและมีค่าตอบแทน

เป้าประสงค์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรมหน่วยงานของกองทัพบกจัดการความรู้และสร้างผลงานนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวชี้วัด

๑. หน่วยงานของกองทัพบก ที่มีผลงานนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วย

๒. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วย

๓. องค์กรความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปใช้พัฒนาคน พัฒนางาน

๔. ผู้ประสานงานการจัดการความรู้ของหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบกที่ผ่านเกณฑ์ทดสอบความรู้ตามมาตรฐานที่กองทัพบกกำหนด



- การทำงาน
๕. หน่วยที่ได้รับการยกย่องเชิดชูในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ ผลงาน และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
๒. หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วย
๓. มีการรวบรวมองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานของหน่วย
๔. ผู้ประสานงานการจัดการความรู้ของหน่วยในกองทัพบกมีความรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๕. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยในการดำเนินการจัดการความรู้ องค์ความรู้ ผลงาน และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วย
- แผน/โครงการ
๑. คัดเลือกผลงานการจัดการความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
๒. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงาน นวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วย
๓. ส่งเสริมการถอดบทเรียนองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ
๔. ทดสอบความรู้ผู้ประสานงานการจัดการความรู้ของหน่วยต่าง ๆ
- ในกองทัพบก
๕. คัดเลือกหน่วยที่สร้างองค์ความรู้ ผลงาน และนวัตกรรม รวมถึงการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยเชิงประจักษ์ เพื่อทำประกาศยกย่องเชิดชู
- เป้าประสงค์ที่ ๖** ผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล มีความรู้ความเข้าใจการดำเนินการวิธีต่าง ๆ เกี่ยวกับการปรับย้ายกำลังพล ผ่านระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) เป็นอย่างดี สามารถตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกองทัพบก
- ตัวชี้วัด
๑. หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก มีรูปแบบและขั้นตอนของระบบงานการปรับย้ายที่เป็นแนวทางเดียวกันทั้งกองทัพบก อย่างน้อย ๑ รูปแบบ
๒. หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบกมีความรู้ความเข้าใจในระบบการปรับย้ายกำลังพลของกองทัพบก ผ่านระบบ PDX และสามารถดำเนินการได้ถูกต้อง
- กลยุทธ์ การปรับย้ายกำลังพลของกองทัพบก ผ่านระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX) เป็นรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันทั้งกองทัพบก ภายใต้คำสั่งระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- แผน/โครงการ
๑. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาระบบปรับย้ายกำลังพลของกองทัพบก



๒. โครงการพัฒนาระบบ PDX ให้มีไฟล์เอกสารประกอบแบบ
ในเรื่องการปรับย้าย การสอบถามความเห็นชอบของหน่วย/เหล่า/สายวิทยาการ

เป้าประสงค์ที่ ๗ กำลังพลมีความรู้ สามารถดำเนินการจัดทำ บริหาร และตรวจสอบ
วิเคราะห์งบประมาณการกำลังพล ตามกระบวนการงบประมาณของกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลสูงสุด กำลังพลได้รับสิทธิที่พึงได้อย่างครบถ้วน การเบิกจ่ายงบประมาณการกำลังพลให้รวดเร็ว
ทันเวลา และโปร่งใส

ตัวชี้วัด กำลังพลได้รับสิทธิครบถ้วน รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา
และไม่มีเรื่องร้องเรียน

กลยุทธ์ พัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่สายงานกำลังพล
ของกองทัพบก (เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำงบประมาณการกำลังพล) เพื่อให้ดำเนินการจัดทำ
งบประมาณการกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผน/โครงการ การฝึกอบรมและพัฒนากำลังพลกองทัพบก ให้มี
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการงบประมาณการกำลังพล

เป้าประสงค์ที่ ๘ กองทัพบก มีระบบสารสนเทศสนับสนุนงานด้านกำลังพลให้สามารถ
ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ลดขั้นตอน มีความโปร่งใส และทันสมัย

ตัวชี้วัด มีระบบสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการบริหารงานกำลังพลได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารงานกำลังพลให้
มีประสิทธิภาพ

แผน/โครงการ

๑. แผนงานการพัฒนาระบบงานย่อยในระบบฐานข้อมูลกำลังพล
อิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX)

๑.๑ การพัฒนาระบบงานยกร่างคำสั่งสูญเสีย

๑.๒ การพัฒนาระบบบันทึกการช่วยราชการ

๑.๓ การพัฒนาระบบแสดงข้อมูลเงินประจำตำแหน่ง

๑.๔ การปรับปรุงและพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย

ส่วนของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ PDX)

๒. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบทดแทนการเรียกรับสำเนา
เอกสารราชการ (RCOD)

๓. โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนข้อมูลด้านกำลังพล

๔. โครงการพัฒนาระบบงานฐานข้อมูลพนักงานราชการและลูกจ้าง
(GE-PDX)

๕. โครงการพัฒนาระบบบันทึกการลาศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมงานสิทธิ สวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กำลังพลและครอบครัว
จัดสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ กำลังพลกองทัพบก ได้รับสิทธิต่าง ๆ ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงตาม
กำหนดเวลา และมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเอง (ทั้งในสายงานปกติ และสายงานสนาม)



ตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่สายงานกำลังพล สามารถดำเนินการด้านสิทธิกำลังพลได้ตามเกณฑ์ที่กองทัพบกกำหนด
๒. หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของกำลังพล ได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน
๓. กำลังพลกองทัพบก มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ ของตนเอง
๔. ส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ในด้านสิทธิต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการสนาม และจัดทำเอกสารให้ครบถ้วน สมบูรณ์
๕. จัดทำข้อมูลบัญชีรายชื่อกำลังพลที่ได้รับเงินช่วยเหลือจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วน ถูกต้อง
๖. จัดทำฐานข้อมูลรายชื่อกำลังพลสายสนามที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พสร.) ให้มีฐานข้อมูลครบถ้วน ทันสมัย

กลยุทธ์

๑. พัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่สายงานกำลังพลของกองทัพบก เพื่อให้ดำเนินการในเรื่องของสิทธิให้แก่กำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. มีการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิกำลังพลให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน
๓. สร้างการรับรู้ในเรื่องสิทธิให้กับกำลังพลของกองทัพบก
๔. รวบรวมจัดทำฐานข้อมูล ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลที่ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในสายสนามให้ครบถ้วน ถูกต้อง
๕. พัฒนาระบบการให้ความรู้แก่กำลังพลเกี่ยวกับสิทธิต่าง ๆ และเอกสารที่จัดทำก่อนออกปฏิบัติราชการสนาม

แผน/โครงการ

๑. โครงการอบรมด้านสิทธิกำลังพลให้กับเจ้าหน้าที่สายงานกำลังพลของกองทัพบก (ทั้งในสายงานปกติและสายงานสนาม)
๒. โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านสิทธิกำลังพล อาทิ เอกสารประกอบการขอรับสิทธิของกำลังพล หนังสือแสดงเจตนาระบุทุพพิกาล คำสั่งช่วย - พันราชการ เอกสารการรับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พสร.) ของกำลังพลที่ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตจากการปฏิบัติราชการสนาม เป็นต้น
๓. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านสิทธิกำลังพลผ่าน Application ให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมการใช้งาน
๔. โครงการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิกำลังพล
๕. พัฒนาระบบสารสนเทศ และระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านกำลังพลที่ปฏิบัติราชการสนาม

เป้าประสงค์ที่ ๒ กำลังพลของกองทัพบกและครอบครัว ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการอย่างครบถ้วน เหมาะสม ส่งผลให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. กำลังพลกองทัพบกและครอบครัว ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ
อย่างครบถ้วน ทัวถึง และเป็นธรรม

๒. กำลังพลกองทัพบก มีความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของตนเอง

กลยุทธ์

๑. มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับกำลังพลและครอบครัว
ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. มีการประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการให้กำลังพลทราบ

๓. มีระบบฐานข้อมูลความต้องการด้านสวัสดิการ

แผน/โครงการ

๑. โครงการให้ความช่วยเหลือกำลังพลในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน

๒. โครงการประชาสัมพันธ์งานสวัสดิการของกำลังพล

๓. โครงการพัฒนาระบบการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ

ความต้องการด้านสวัสดิการของกำลังพล

เป้าประสงค์ที่ ๓ กำลังพลของกองทัพบกมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งที่ทำงานและบ้านพัก
ของทางราชการ รวมถึงมีความสุขกับครอบครัว ส่งผลให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในสถานที่ปฏิบัติงาน และบ้านพัก
ของทางราชการ เกื้อกูลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพักอาศัยร่วมกับครอบครัวได้อย่างเป็นสุข

๒. มีระบบการตรวจประเมินคุณภาพชีวิตของหน่วย รวมทั้งรายงาน
ผลการตรวจฯ เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๓. กำลังพลและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง

๔. การบริการทางการแพทย์ของกองทัพบกมีมาตรฐานสูง (ทั้งในที่ตั้ง
และภาคสนาม)

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับกำลังพลในสถานที่ปฏิบัติงาน
ด้วยการจัดอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอุปกรณ์อื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม

๒. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับกำลังพลและครอบครัว
ด้วยการจัดบ้านพักของทางราชการที่มีคุณภาพ พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก

๓. มีการตรวจประเมินคุณภาพชีวิตของหน่วย เพื่อนำมาปรับปรุงและ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและบ้านพักของทางราชการ

๔. มีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถภาพร่างกายของกำลังพล
และส่งเสริมการตรวจสุขภาพให้แก่กำลังพลและครอบครัวอย่างทั่วถึง

๕. มีการกำหนดมาตรฐานทางการแพทย์ที่เหมาะสมในแต่ละด้าน
พัฒนาการบริการ และมุ่งให้กำลังพล ครอบครัว และผู้รับบริการทางการแพทย์เป็นศูนย์กลาง

๖. ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ให้แก่กำลังพลและครอบครัว และพัฒนา
ระบบ Telemedicine



แผน/โครงการ

๑. การจัดโครงการสวัสดิการอาหารกลางวันให้กับกำลังพล
๒. การจัดบ้านพักของทางราชการให้กับกำลังพลอย่างเป็นธรรม
๓. การปรับปรุง/พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการบ้านพักของทางราชการ โดยใช้นิติบุคคลและดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ
๔. การจัดการตรวจสอบพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลของกองทัพบก
๕. การจัดคณะทำงานของกองทัพบก ติดตาม ตรวจสอบ และกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับกำลังพล
๖. การตรวจกิจการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบกและหน่วยรอง
๗. โครงการส่งเสริมสุขภาพกำลังพลและครอบครัว เช่น สำรวจ/คัดกรองกำลังพลของกองทัพบก และครอบครัวที่เป็นโรคกลุ่มเสี่ยง และประสานสถานพยาบาลในการรักษา
๘. โครงการคัดกรองผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิต
๙. โครงการพัฒนาสมรรถภาพร่างกายกำลังพลของหน่วย เช่น จัดการออกกำลังกายประจำสัปดาห์ ปรับปรุงเครื่องออกกำลังกายของหน่วย

เป้าประสงค์ที่ ๔ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับกำลังพลของกองทัพบก เพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงและได้รับการสนับสนุนสิ่งอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้สะอาด เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

แผน/โครงการ

๑. การทำแผนตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อาทิ การทำ ๕ ส. การตรวจสอบระบบป้องกันไฟไหม้ ฯลฯ ในสถานที่ทำงาน
๒. การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในที่พักของทางราชการ
๓. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (ทั้งในและนอกอาคาร) ตลอดจนสภาพแวดล้อมของชุมชนหน่วยทหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บุคลากรขององค์กร มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กร

เป้าประสงค์ที่ ๑ สร้างความภาคภูมิใจในการเป็นทหารอาชีพให้กับกำลังพลทุกนาย และสร้างความผูกพันระหว่างกำลังพลกับองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. หน่วยมีโครงการ/กิจกรรมสร้างเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน
๒. หน่วยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกกำลังพล เพื่อให้เลื่อนยศสูงขึ้นที่เป็นมาตรฐาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน



๓. กำลังพลที่ออกจากระบบลดลง ขณะที่มีความพึงพอใจในอาชีพทหารและการรับราชการเพิ่มขึ้น โดยเปรียบเทียบจากปีที่ผ่านมา

๔. กิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชา (อาจรวมถึงการร้องเรียน) มีความหลากหลาย สะดวก รวดเร็ว สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการ

๕. กิจกรรมเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่กำลังพล

๖. ความพึงพอใจในการการจัดระบบสวัสดิการให้แก่กำลังพล

๗. ความพึงพอใจของกำลังพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน

กลยุทธ์

๑. กำหนดแนวทางในการสร้างความมั่นคง ก้าวหน้า ในการรับราชการ

๒. พัฒนาความรู้ และถ่ายทอด เพื่อส่งต่อประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ให้กำลังพลเชื่อถือและไว้วางใจกัน

สามารถทำงานร่วมกันได้ดี

๔. การเสริมสร้างแรงจูงใจ ยกย่องเกียรติยศ ศักดิ์ศรีความเป็นทหาร เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕. การจัดสวัสดิการแก่กำลังพลของหน่วยตามความต้องการ

๖. ปรับปรุง/พัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แผน/โครงการ

๑. โครงการเสริมสร้างระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ นายทหารพี่เลี้ยง การจัดการความรู้

๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกำลังพล

๓. พัฒนาความรู้และประสบการณ์การทำงานจากรุ่นสู่รุ่น

๔. สร้างช่องทาง/รูปแบบกิจกรรม/ระบบการสื่อสารภายใน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกำลังพลในหน่วยงาน

๕. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๖. ประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดี ผลงานดี มีความคิดสร้างสรรค์

ในทุกระดับ

๗. การจัดกองทหารเกียรติยศ สำหรับพิธีศพทหาร

๘. โครงการสวัสดิการ เช่น ออมทรัพย์ ฅาปนกิจ กีฬา นันทนาการ ร้านค้า ส่งเสริมอาชีพ รายได้ การแก้ไขปัญหาหนี้สิน เป็นต้น

๙. โครงการซ่อมแซม หรือต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน ที่จอดรถ

๑๐. จัดระเบียบสำนักงาน (๕ ส.)

๑๑. จัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานให้เพียงพอ ทันสมัย

และมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ กำลังพลที่เกษียณอายุราชการในทุกระดับชั้น ได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างสมเกียรติ เพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจ และเกิดความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด มีการจัดพิธีเทิดเกียรติ และอำลาชีวิตราชการทหาร ให้กับกำลังพลที่เกษียณอายุราชการอย่างสมเกียรติ ส่งงาม สร้างความภาคภูมิใจให้กับกำลังพล



กลยุทธ์ กองทัพบกและหน่วยรอง ดำเนินการจัดพิธีเทิดเกียรติและอำลาชีวิตราชการทหารให้กับกำลังพลทุกระดับชั้นได้อย่างสมเกียรติและสง่างาม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่กำลังพลและครอบครัว อันจะนำมาซึ่งความผูกพันที่ดีต่อกองทัพ

แผน/โครงการ

๑. การจัดพิธีอำลาชีวิตราชการทหารของนายทหารชั้นนายพล
๒. การจัดพิธีอำลาชีวิตราชการทหารประจำการ (ต่ำกว่าชั้นนายพล)
๓. การจัดพิธีอำลาธงชัยเฉลิมพลสำหรับทหารกองประจำการ
๔. การร่วมกิจกรรมวันสถาปนาหน่วย หรือวันสำคัญ ๆ
๕. การจัดเก็บข้อมูลทหารนอกประจำการในระบบ PDX และโดยเฉพาะข้อมูลกำลังพลที่ได้รับเหรียญ/เครื่องราชย์ ที่แสดงถึงความกล้าหาญจากการปฏิบัติหน้าที่
๖. โครงการพี่สอนน้อง เช่น ถ่ายทอดประสบการณ์ในการรบ
๗. โครงการ ๑ ชั้นยศ กรณีเกษียณอายุราชการ
๘. โครงการยกย่องคุณความดีแก่ผู้เกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์ที่ ๓ กำลังพลของกองทัพบกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี หลังจากเกษียณอายุราชการหรือปลดประจำการ

ตัวชี้วัด

๑. ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของกองทัพบก
๒. ความพึงพอใจในการติดต่อประสานงานกับกองทัพบกภายหลังเกษียณอายุราชการ /ปลดประจำการ

กลยุทธ์ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลที่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อกองทัพบก

แผน/โครงการ

๑. โครงการนำกำลังพลที่เคยได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ
๒. โครงการประกอบอาชีพเสริม เพิ่มรายได้แก่กำลังพลของกองทัพบกที่ปลดพิการทุพพลภาพ และครอบครัว ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา ๓๕)
๓. โครงการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการเมื่อปลดประจำการ หรือปลดพิการ เช่น กำลังพลที่มีคุณสมบัติที่สามารถทำบัตรทหารผ่านศึก
๔. กองทุนสงเคราะห์ทหารนอกประจำการ เช่น การเจ็บป่วย เป็นต้น



บทที่ ๔

บทสรุป

แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นี้ จะเป็นกรอบแนวทางของหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก ในการวางแผนพัฒนากำลังพลและระบบงานด้านกำลังพลของหน่วย โดยความมุ่งหมายของกองทัพบกที่ต้องการให้กำลังพลเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานของตน สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของกองทัพได้ ในด้านร่างกายและจิตใจ กองทัพบกต้องการให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง และเป็นผู้ที่มีจิตใจยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์ทางทหาร จงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้ กองทัพบกยังให้ความสำคัญในเรื่องของสิทธิ สวัสดิการ เพื่อดูแลกำลังพลและครอบครัวด้วย

ในขณะเดียวกัน กองทัพบกมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนากระบวนการกำลังพลในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจในด้านความมั่นคง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้



ภาคผนวก

ผนวก ก

คำจำกัดความ

บุคลากรของกองทัพบก

หมายถึง ข้าราชการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม หมายถึง ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกองทัพบก พนักงานราชการ ลูกจ้างในสังกัดกองทัพบก และบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency)

หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้ ดังนี้

- ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้กำลังพลก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้จะได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ

- ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้วก็ยากที่จะทำให้งานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้จะได้มาจากการฝึกฝนหรือกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องจนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

- คุณลักษณะของบุคคล (Personal Attributes) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบผลสำเร็จล่าช้า

ความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑

หมายถึง ความรู้และทักษะที่บุคคลควรมี สำหรับการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ (การศึกษาหาความรู้ การทำงาน การใช้ชีวิต) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะทางด้านอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม

ทักษะชีวิตและทักษะในงานอาชีพ (Life and Career Skills) ต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) การมีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-Direction) มีทักษะทางด้านสังคมและเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) การเพิ่มผลงานและการรับรู้ผิด (Productivity and Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งทักษะนี้จะเน้นที่พื้นฐานของการสร้างสรรค์ การคิดแบบมีวิจารณญาณ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative and Innovative Thinking) การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) การสื่อสารและการมีส่วนร่วม (Communication and Collaboration)

มืออาชีพ (Professional)

หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทำงานให้ผลงานออกมาดีที่สุด มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างมาก จนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญเหล่านั้นไปปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จสมความมุ่งหมาย เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีข้อผิดพลาดน้อย ผู้บังคับบัญชาสามารถไว้วางใจได้ สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพมี ๓ ประการ ได้แก่

- ๑) มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่จะทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่จะทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น
- ๒) มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญที่คนทั่วไปไม่มี
- ๓) มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับทุกส่วน สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดกลั้นอดทนเพื่อตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

คุณธรรม (Virtue)

หมายถึง สภาพคุณงามความดี สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงามเป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่ว เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้ง เกิดจิตสำนึกที่ดี เช่น ความเมตตา พรารณาคือ เอื้อเฟื้อต่อกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอารอดเอาเปรียบ กตัญญู มีสติรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อดทน สามารถพึ่งพาตนเอง มีวินัย รับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ เป็นต้น

จริยธรรม (Ethics)

หมายถึง กฎเกณฑ์ความประพฤติอันปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม เป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่พึงปรารถนา อันเป็นสิ่งพึงประสงค์ของสังคม ได้โดยหลักศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมาย หรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม

อุดมการณ์ทางทหาร (Military Ideology)

หมายถึง มาตรฐานแห่งความดีงามในหน้าที่ของทหาร ที่ต้องมีความมุ่งมั่น อุทิศตนเพื่อให้บรรลุซึ่งความสำคัญดังกล่าว แม้ว่าการป้องกันประเทศนั้นอาจเป็นหน้าที่ของทุกคนในการปกป้องบ้านเมือง และรัฐธรรมนูญกำหนดให้ชายไทยทุกคนเป็นทหาร อุดมการณ์ทางทหารจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นทหารอาชีพ การมีอุดมการณ์ทางทหารที่ฝังแน่นจะทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ ยึดมั่นในความสำเร็จของภารกิจ และจ่านำผลดีมาสู่กองทัพ และประเทศชาติ

เป้าประสงค์

หมายถึง สภาพในอนาคต หรือผลการดำเนินการที่ต้องการให้บรรลุ เป็นจุดหมายปลายทางที่ชี้นำการปฏิบัติ การปรับปรุงที่สำคัญหรือการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดในเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ การทำให้เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการมีความชัดเจน จะสามารถนำไปใช้วัดความสำเร็จ อนึ่ง เป้าประสงค์สามารถเป็นไปได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ตัวชี้วัด (Indicators)

หมายถึง เครื่องมือที่ใช้บอกทิศทางหรือใช้ในการติดตามการพัฒนา หรือการดำเนินงานในแต่ละเรื่อง ว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไปแค่ไหน เป็นการดูถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือผลสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อบ่งบอกความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของงาน สามารถเทียบเกณฑ์ได้ในมิติต่าง ๆ ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ หรือประสิทธิผล ในที่นี้ ถูกนำมาใช้แทนคำว่า ค่าเป้าหมาย (target) ที่ใช้ใน ความหมายเชิงปริมาณ หรือคุณภาพ หรือทั้งสองอย่าง ที่ทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติงานประสบผลตามที่ กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ภายในระยะเวลาที่กำหนด

กลยุทธ์

หมายถึง หนทางสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (SWOT Analysis) ทั้งนี้ เพื่อประกอบการวางแผน การหาวิธีการ และการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุผล สูงสุด หรือกล่าวให้ใกล้เคียงคือ กลยุทธ์คือกระบวนการ การใช้วิธีการหรือเครื่องมือ ที่เชื่อมโยง วัตถุประสงค์ให้นำไปสู่จุดมุ่งหมายสุดท้าย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้การกำหนดกลยุทธ์ทำได้ง่ายขึ้น และ การกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในระดับองค์กร จะทำให้ส่วนงานต่าง ๆ เห็นภาพรวมในสิ่งเดียวกัน และสามารถวางกลยุทธ์ของหน่วยงานตนให้งานออกมาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

โครงการ

หมายถึง งานที่ต้องการจะทำ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ระยะเวลา งบประมาณ กระบวนการและ กิจกรรม เป็นลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน จึงควรต้องระบุ หน่วย/ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ บริการ เพื่อให้ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามแผนงาน เหมาะสมกับระยะเวลา และงบประมาณที่ตั้งไว้

ผนวก ข

การจัดลำดับผลกระทบ

การจัดลำดับประเด็นที่มีผลกระทบอย่างมาก ต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทัพบก โดยเรียงจากประเด็นที่มีผลกระทบมากที่สุด และประเด็นที่มีผลกระทบรองลงมา ตามลำดับ

ประเด็นจุดแข็ง (Strengths : S)

ลำดับที่ เลือก	ประเด็น SWOT
๑	กองทัพบก มีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี มีระบบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ทำให้ไม่มีปัญหาในการบังคับบัญชาและสั่งการ มีระบบการตรวจสอบถ่วงดุลกันหลายชั้น ซึ่งช่วยให้เกิดความรอบคอบ และลดข้อผิดพลาด
๒	กองทัพบก มีระบบการเรียกเกณฑ์และระบบกำลังสำรอง ทำให้มีจำนวนกำลังพลเพียงพอเพื่อปฏิบัติภารกิจ ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม
๓	มีรูปแบบการพัฒนากำลังพลที่หลากหลาย
๔	กองทัพบก มีสถาบันการศึกษาที่ผลิตและพัฒนาทักษะกำลังพลทุกเหล่าให้มีความรู้ และ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ
๕	กองทัพบก มีการกำหนดนโยบายด้านกำลังพล และระบบการบริหารจัดการกำลังพลที่ครอบคลุม ๕ ด้าน ทำให้ทิศทางการบริหารจัดการและพัฒนากำลังพลมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม
๖	กองทัพบก มีระบบสวัสดิการและบริการกำลังพลที่ดี สามารถให้การช่วยเหลือและดูแลกำลังพล ตลอดจนครอบครัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเหมาะสมตามสถานการณ์ในห้วงเวลา
๗	กองทัพบก มีการกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานเฉพาะตำแหน่ง และแนวทางรับราชการของกำลังพลแต่ละตำแหน่ง แต่ละชั้นยศ แต่ละเหล่า/สายวิทยาการ ทำให้การพัฒนากำลังพลมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม
๘	กองทัพบก มีระบบตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานด้านกำลังพล ทำให้การปฏิบัติงานด้านกำลังพลมีคุณภาพ มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้
๙	กองทัพบก มีการกำหนดนโยบายการจัดการความรู้ของกองทัพบก ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร
๑๐	กำลังพลของกองทัพบก ได้รับการปลูกฝังให้มีระเบียบวินัย ยึดมั่นในค่านิยมและอุดมการณ์ทหาร มีความรักสามัคคี รักในหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถพร้อมปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและผลักดันหน่วยงานสู่ความสำเร็จได้
๑๑	กองทัพบก มีหน่วยงาน และช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ทำให้สร้างการรับรู้และทำความเข้าใจอันดีกับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ประเด็นจุดอ่อน (Weakness : W)

ลำดับที่ เลือก	ประเด็น SWOT
๑	การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดแผน นโยบาย ขาดประสิทธิภาพ ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย และเจตนาของผู้นับบัญชา
๒	กำลังพลมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ขององค์กร
๓	การบริหารงานใช้ระบบอุปถัมภ์ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำให้การบริหารจัดการกำลังพลขาดประสิทธิภาพ ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน ทำให้หน่วยไม่ได้คนที่มีคุณภาพจริง ๆ เข้ามาทำงานและส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่มีความรู้ ความชำนาญงาน
๔	วัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการประเมินค่าการปฏิบัติงาน และระบบอุปถัมภ์ที่มีอยู่ในหน่วยงาน และอคติของผู้ประเมิน มีผลต่อการปลดถ่ายกำลังพลของหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถนำระบบประเมินค่าฯ มาใช้ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการตามหลักสมรรถนะ
๕	กำลังพลขาดความรู้ ทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง
๖	ผู้เชี่ยวชาญด้าน IT ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในระบบงานด้านกำลังพลได้เต็มรูปแบบ
๗	ขาดการนำข้อมูลด้านกำลังพลมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น ผลการประเมินค่าฯ ผลการทดสอบร่างกาย ผลการทดสอบอังกฤษ เป็นต้น
๘	การคัดสรรกำลังพลเข้ารับการศึกษาไม่สอดคล้องกับการใช้ประโยชน์ ทำให้ไม่สามารถนำเอาความรู้กลับมาใช้พัฒนาหน่วยได้
๙	ขาดการชำระ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ล้าสมัย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง หรือเกิดความล่าช้าในการทำงาน ทั้งยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๑๐	ขาดระบบที่ดีในการติดตาม กำกับดูแล วัดและประเมินผลหลักสูตรของสายวิทยาการ รวมถึงระบบการทดสอบและประเมินเพื่ออำนวยการรักษามาตรฐานความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติของกำลังพล
๑๑	ขาดระบบบันทึกเทคนิค ความรู้ ประสบการณ์ของกำลังพลที่เชี่ยวชาญไม่เป็นรูปธรรม ทำให้การส่งต่อและถ่ายทอดความรู้ขาดประสิทธิภาพ ไม่ต่อเนื่อง
๑๒	ความไม่เป็นรูปธรรมของแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก และ Train Road Map ทำให้ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก
๑๓	นโยบายการลดกำลังพล ทำให้ปริมาณงานและปริมาณคนไม่สมดุล ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม หรือภารกิจใหม่ ๆ ที่กองทัพบกได้รับในอนาคต
๑๔	ขาดเอกภาพในการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนากำลังพล



ลำดับที่ เลือก	ประเด็น SWOT
๑๕	บุคลากร “ที่ปฏิบัติงานจริง” มีภาระงานมากและทำงานในหลายหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังไม่สามารถวางแผนการดำเนินงานในเชิงรุก
๑๖	สายการบังคับบัญชามีจำนวนมาก บางครั้งเกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงานอยู่บ่อยครั้ง เกิดความล่าช้าไม่คล่องตัว
๑๗	สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งระบบ ไม่เอื้อต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ ทำให้เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนากำลังพล
๑๘	ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนากำลังพล และองค์กร (ความคับคั่งทางการศึกษา สิ่งอุปกรณ์ ยุทธโศปกรณ์ไม่ทันสมัย)
๑๙	การพิจารณาบุคลากรลงตำแหน่งไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทำให้สูญเสียทรัพยากรในการพัฒนา และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วย และกองทัพบก
๒๐	โครงสร้างพื้นฐานของกองทัพยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ขาดแคลนคอมพิวเตอร์ สัญญาณสื่อสารที่ครอบคลุม และสื่อการเรียนรู้
๒๑	การจัดทำ Job Description และคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและขาดความต่อเนื่อง เมื่อต้องส่งต่อสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่

ประเด็นโอกาส (Opportunities : O)

ลำดับที่ เลือก	ประเด็น SWOT
๑	การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ระบบการตรวจสอบและประเมินจากหน่วยงานภายนอก กระทรวงกลาโหม ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาระบบกำลังพล ทำให้กองทัพบกมีโอกาสในการปรับปรุงองค์กร พัฒนาระบบการวิธีการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ
๒	เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้กำลังพลต้องต้องเรียนรู้และปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อเอื้อประโยชน์ในด้านความมั่นคงและการปฏิบัติการ ทลอดจนการพัฒนาตนเอง
๓	สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งสังคมยุคดิจิทัล และสังคมวิถีใหม่หลังเกิดโรคระบาด เป็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลด้านดิจิทัล และการพัฒนารูปแบบการทำงานฐานชีวิตวิถีใหม่
๔	มีนโยบายและเครือข่ายความร่วมมือด้านการทหาร และพลเรือน ทั้งในประเทศและต่างประเทศหลากหลาย เป็นโอกาสในการพัฒนากำลังพลให้มีทักษะ ความรู้ก้าวทันต่อวิทยาการที่มีความเปลี่ยนแปลง
๕	การพัฒนาอย่างรวดเร็วของระบบการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเครือข่ายการสื่อสาร เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา



ลำดับที่ เลือก	ประเด็น SWOT
๖	การเกิดวิกฤตของการเมืองที่รุนแรงและการเปลี่ยนผ่านรัฐบาล ทำให้กองทัพบกปรับตัวและปรับการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีการบูรณาการและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการพัฒนากองทัพบก
๗	นโยบาย Thailand ๔.๐ และยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดให้บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะทางดิจิทัล เป็นโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลในศตวรรษที่ ๒๑
๘	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางด้านการเมืองในระดับมหภาคลดข้อพิพาทในระดับทวิภาคีได้มากขึ้น เป็นโอกาสให้กองทัพบก พัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์และพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพล เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการฝึก ช่วยพัฒนาและกระตุ้นให้กำลังพลของกองทัพบก เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๙	สภาพเศรษฐกิจภายหลังโรคระบาดทำให้ประชาชนต้องการอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ ทำให้คนมาสมัครรับราชการมากขึ้นและเป็นโอกาสให้กองทัพบกคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้มากขึ้น

ประเด็นอุปสรรค (Threats : T)

ลำดับที่ เลือก	ประเด็น SWOT
๑	จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยทำให้กองทัพบกได้รับงบประมาณจำกัด
๒	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้กองทัพบกต้องแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อแย่งชิงคนดีมีคุณภาพเข้ามารับราชการในกองทัพบก ซึ่งอาจทำให้กองทัพบกไม่สามารถคัดสรรคนได้ตามจำนวนและเป้าหมายที่ต้องการ
๓	กระแสสังคมออนไลน์ ทำให้การเผยแพร่และตรวจสอบข้อมูลข่าวสารง่ายขึ้น กรณีข้อมูลในทางลบหรือไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง ก็จะถูกเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร
๔	ความหลากหลายของ Generation ในองค์กรทำให้เครื่องมือการพัฒนาที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอและสอดคล้อง
๕	จากสภาวะความแปรปรวนของสภาพอากาศของโลกทำให้เกิดภัยพิบัติบ่อยครั้ง ทำให้กองทัพบกมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล รวมถึงการพัฒนากำลังพลอาจไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด



ผนวก ค

	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	<ol style="list-style-type: none"> มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นรูปธรรม มีระบบเรียกเกณฑ์และกำลังสำรอง มีกำลังพลเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย มีสถาบันพัฒนาทักษะของทุกเหล่า มีการกำหนดนโยบายด้ำนกำลังพล 	<ol style="list-style-type: none"> การสื่อสารถ่ายทอดแผนงาน นโยบายขาดประสิทธิภาพ กำลังพลมีรายได้ไม่พอ ขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ระบบอุปถัมภ์ คนไม่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพงานลดลง ระบบประเมินไม่สามารถใช้ได้จริง มีผลต่อการปลดถ่ายกำลังพล กำลังพลขาดทักษะด้ำนภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยี
โอกาส (O)	SO - กลยุทธ์เชิงรุก (ใช้จุดแข็งผลักดันโอกาส) <ol style="list-style-type: none"> นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบงาน สร้างฐานข้อมูลร่วม (S1, S2, S3, O1, O2, O3, O5) เพิ่มการจัดหลักสูตรออนไลน์/สร้างและพัฒนาหลักสูตรด้ำนดิจิทัลของเหล่าสายวิทยาการ (O2, O3, O4, S3, S4, S5) สร้างความร่วมมือเพื่อเพิ่มทักษะดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอก (S3, S5, O2, O3, O4, O5) นโยบายด้ำนกำลังพลที่ชัดเจน จะส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนาองค์การ รวมถึงมีการพัฒนากำลังพลในด้ำนดิจิทัล (S5, O1, O3) 	WO - กลยุทธ์เชิงแก้ไข (ใช้โอกาสผลักดันจุดอ่อน) <ol style="list-style-type: none"> ส่งมอบนโยบายและแผนงาน ผ่านทางระบบเทคโนโลยี (W1, O1, O2, O3) สนับสนุนการอบรมและเพิ่มพูนความรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ในทุกระดับชั้นยศให้ต่อเนื่อง(W2, W3, W5, O1, O2, O3, O5) กำหนดเกณฑ์การประเมินโดยใช้การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง/นำผลการอบรมทักษะด้ำนต่าง ๆ มาใช้ในการประเมินผล ใช้การริเริ่มวางแผนงานของตน เพื่อสร้างคุณภาพคนและงาน (O1, O2, O3, O5, W3, W4, W5) การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ช่วยลดระบบอุปถัมภ์และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (O1, W3) การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ตลอดจนสังคมดิจิทัลและสังคมวิถีใหม่ จะช่วยให้ระบบการประเมินค่ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (O1, O2, W4)
ภัยคุกคาม (T)	ST - กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ใช้จุดแข็งลดอุปสรรค) <ol style="list-style-type: none"> เพิ่มความเข้มข้นในการคัดสรรคน (S1, S2, T1, T2, T4) เตรียมข้อมูลกำลังพลให้พร้อมสำหรับการเรียกพลหรือหมุนเวียนกำลังพล (S1, S2, T1, T2) กวาดขันวินัย สร้างต้นแบบที่ดี เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร (S1, S3, T2, T3, T4) กำหนดนโยบายสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่กำลังพล ทั้งด้ำนสุขภาพร่างกายและจิตใจ โดยควบคุมกำกับดูแลทุกชั้นตอนอย่างครบถ้วน (S1, S5, T1, T2, T3, T5) การใช้ระบบกำลังพลสำรอง เพื่อช่วยลดความขาดแคลนแรงงาน และลดงบประมาณ (S2, T1, T2) โครงสร้างการบังคับบัญชาที่เข้มแข็งช่วยลดปัญหาความหลากหลายของ Generation ของคนในองค์กร (S1, T4) 	WT - กลยุทธ์เชิงรับ (จัดการจุดอ่อนและอุปสรรค) <ol style="list-style-type: none"> สร้างแรงจูงใจ/สิทธิไม่เป็นตัวเงินให้กำลังพลเช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การหมุนเวียนงาน (W2, T1, T5) ส่งเสริม/ให้รางวัลผู้ปฏิบัติงาน และมีบทลงโทษผู้ที่ทำผิดอย่างชัดเจน (W2, W3, W4, T1, T2, T3) นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน (W3, W5, T1, T2, T5) ให้ความสำคัญกับการจัดผู้แทนแต่ละส่วนงานมาร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อกำหนดแผนพัฒนางานเชิงบูรณาการ (W1, W3, W5, T1, T2, T4)

กรมกำลังพลทหารบก