



แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐



คำนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรของตนเอง มีความพร้อมที่จะรองรับการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คาดการณ์ได้ยาก ไม่มีความชัดเจน ยากต่อการตัดสินใจและไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้ชัดเจน อีกทั้งบุคลากรของตนเองจะต้องเป็นคนดี มีศีลธรรม และมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ เพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติได้อย่างดีตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ไว้ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบุคลากรของ กระทรวงกลาโหม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจในศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กระทรวงกลาโหม เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรของ กระทรวงกลาโหม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของ กระทรวงกลาโหมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมที่ต้องการให้ “บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจอย่าง มีอาชีพบนพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรม มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มีความสุขในการดำรงชีวิต พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑” ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของ กระทรวงกลาโหมให้สามารถปฏิบัติงานได้ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่รัฐบาล มอบหมายและกำลังสำคัญในการป้องกันและพัฒนาประเทศต่อไป

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	บทนำ	๑
บทที่ ๒	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐	๔
บทที่ ๓	แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐	๑๗
บทที่ ๔	บทสรุป	๒๒



บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนการปฏิรูปประเทศและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง โดยกำหนดให้บุคลากรภาครัฐมีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีความพร้อมในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงของประเทศ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้มีนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรให้มีความสามารถ เข้มแข็ง ยึดหยุ่น คล่องตัว สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับรูปแบบการฝึกให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพล เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปทิศทางเดียวกัน

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับบริบทการพัฒนากระทรวงกลาโหม โดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานท่ามกลางความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ และมีความพร้อมตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคแห่งฐานชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)



๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ กรมเสมียนตรา เป็นหน่วยรับผิดชอบในการดำเนินการ โดยได้เชิญหน่วยที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ มาประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม และได้ร่วมกันกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ๕ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์บริบท และทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ นโยบายเร่งด่วนด้านกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตลอดจนสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากรกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดร่างวิสัยทัศน์ และจัดทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของกำลังพลในกระทรวงกลาโหมในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์การบรรลุตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงกลาโหม ขั้นตอนนี้จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ การระดมความคิดจะดำเนินการในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ Workshop เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก โดยเป็นการวิเคราะห์ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

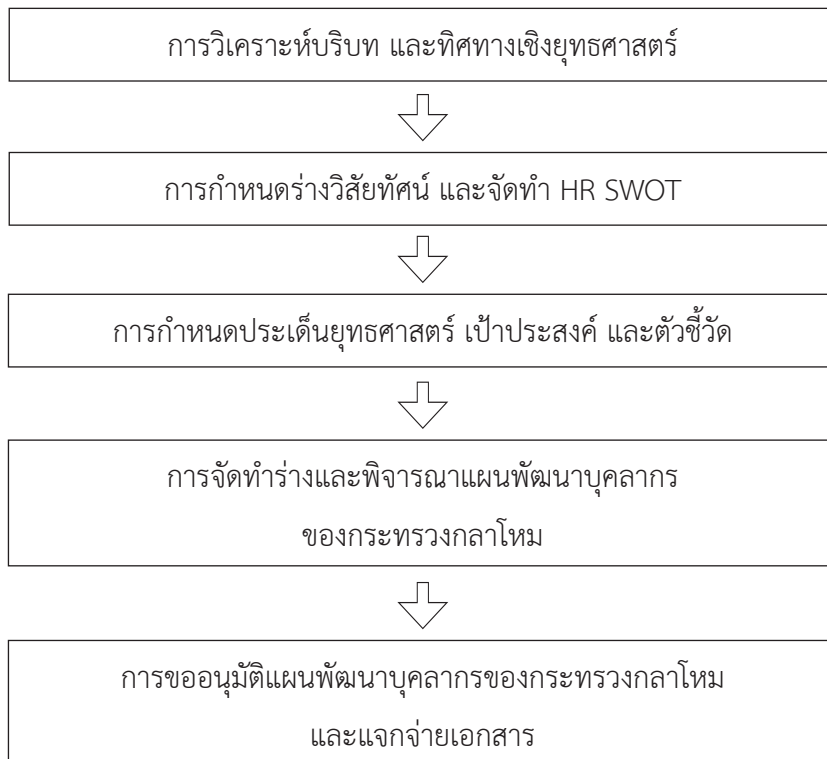
ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด โดยการนำผลสรุปจากขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ มาเรียบเรียงอย่างเชื่อมโยงและครบถ้วน และกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ องค์การ รวมทั้งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม โดยดำเนินการจัดทำเป็นร่างแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมและเชิญหน่วยที่เกี่ยวข้องร่วมพิจารณาและเสนอแนะเพิ่มเติมในร่างแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม เพื่อเตรียมขออนุมัติต่อไป



ขั้นตอนที่ ๕ การขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมและจัดทำเอกสารแจกจ่าย การขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม โดยจัดทำหนังสือรายงานขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และแจกจ่ายให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ๕ ขั้นตอน





บทที่ ๒

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ นั้น ได้ดำเนินการให้มีความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ร่างแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) นโยบายเร่งด่วนด้านกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้การพัฒนา กำลังพลของกระทรวงกลาโหมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ การพัฒนา กำลังพลจะเป็นการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ มีขีดความสามารถตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองนั้น เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันกำลังพลของกระทรวงกลาโหมและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ยังได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านกำลังพลเพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในเรื่องของ “คน” โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT (HR SWOT) เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ยึดถือแนวทางที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีกรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ความมั่นคง ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ยุทธศาสตร์การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ โดยมีกรอบแนวทางในการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโต



ของประเทศ และการปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ การสร้างเสริมให้คน มีสุขภาวะที่ดี และการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ - ๑๑ ซึ่งยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ลดความเหลื่อมล้ำ โดยขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญา และนวัตกรรม

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีรายละเอียด ที่เกี่ยวข้องกับคน ได้แก่ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุขโดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายให้คนไทย มีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความ เป็นพลเมืองตื่นรู้มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและ ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย ทั้งนี้ ในระบบบริหารจัดการภาครัฐได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐมีความรู้ความสามารถ และปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล

ประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคน ได้แก่ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร ในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณธรรม การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะ ที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยง ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “คน” ได้แก่ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุน มนุษย์ของประเทศไทย ยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของ



เด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐาน การพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยม คนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรม การเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และ จิตสาธารณะ (๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่น มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (๓) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวน ที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยง ด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและ โภชนาการที่เหมาะสมกับวัย ปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและภาษี ในการควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสีย ต่อสุขภาพ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ และปรับระบบการเงิน การคลัง ด้านสุขภาพ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานพยาบาลทุกสังกัด ในเขตพื้นที่ สุขภาพ (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้ มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว และ (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ อย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็น แหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

๓. แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าประสงค์เพื่อให้ความสำคัญ ในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติและรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล (๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐ สู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว



ตามหลักคุณธรรม (๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน และ (๕) จัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่าโปร่งใสปราศจาก การทุจริต ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ภาครัฐมีความโปร่งใสเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อน กระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ตามการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ซึ่งแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดกลไกการบริหารบุคคลให้สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสาธารณะเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พัฒนาขีดความสามารถและความผูกพันต่อหน่วยงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพในการดำรงตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารทุกระดับ มีความเป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่าง สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและทัศนคติที่ดีพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๔. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานรัฐสามารถประสานการดำเนินการกิจกันได้อย่างใกล้ชิด อันเป็นผลดีต่อความมั่นคงแห่งชาติ และมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติในเรื่อง (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) การปกป้องและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ (๓) การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและศักยภาพป้องกันประเทศ และ (๔) การรักษาความมั่นคงภายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยมีการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน มีความสามารถในการเฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงโดยเฉพาะภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ในอนาคต และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านความมั่นคงให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



๕. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ และประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปใน ทิศทางเดียวกัน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม ๒๓ ฉบับ และที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

๕.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ได้กำหนดเป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และ คุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

๕.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ ได้กำหนดเป้าหมาย (๑) คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (๒) คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญา

๖. ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม

มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการด้านการป้องกันประเทศและด้านความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้กระทรวงกลาโหมมุ่งสู่องค์กรที่ “มีกองทัพชั้นนำ มีบทบาทสำคัญในด้านความมั่นคง และมีบทบาทนำในการส่งเสริมความมั่นคงของภูมิภาค” โดยกำหนดให้ ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อใช้สำหรับการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม การจัดหน่วยกำลังพลและ ยุทธโธปกรณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และภัยคุกคามด้านความมั่นคง โดยการเตรียมกำลัง กองทัพจะต้องมีโครงสร้าง ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงรูปแบบใหม่ และสามารถปฏิบัติการตามบทบาทหน้าที่ ของทหารที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของ ข้อจำกัดต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านงบประมาณ การปรับปรุงให้กำลังกองทัพเป็นกำลังอเนกประสงค์ ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติการร่วม มีความคล่องตัวและอ่อนตัวสูง สามารถสนองตอบภารกิจที่หลากหลาย ทั้งการรบและไม่ใช้การรบ ตลอดจนสามารถสนับสนุนรัฐบาลและประชาชนในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดถือ ๓ แนวคิดทางยุทธศาสตร์ ได้แก่

๖.๑ การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) หมายถึง การพิจารณาใช้ทรัพยากรทางทหารในการสนับสนุนรัฐบาลในการสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ ประเทศมหาอำนาจ และองค์การระหว่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงร่วมกัน รักษาความเป็นกลาง ลดเงื่อนไขและโอกาสที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง รวมทั้งป้องกัน



มิให้ความขัดแย้งขยายขอบเขตจนนอกเหนือการควบคุม โดยยึดมั่นในหลักการแนวความคิดเชิงป้องกัน (Preventive) และต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นมิตรและศักดิ์ศรีในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ และผลประโยชน์ที่ประเทศพึงจะได้รับ

๖.๒ การฝึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defence) หมายถึง การนำทรัพยากรที่เป็นพลังอำนาจของชาติทุกประเภทในทุกมิติ ทั้งด้านการทหาร การเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มาบูรณาการอย่างเป็นระบบตั้งแต่ยามปกติ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของชาติ รวมทั้งขจัดเขยอำนาจกำลังรบของกองทัพที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องเตรียมการและกระทำอย่างต่อเนื่องทั้งในยามปกติและยามสงคราม

๖.๓ การป้องกันเชิงรุก (Active Defence) หมายถึง การจัดเตรียมกำลังเสริมสร้าง พัฒนา และบริหารจัดการทรัพยากรทางทหารทั้งหมด ให้เหล่าทัพมีความพร้อมในการใช้กำลังเพื่อป้องกันปราม แก้ไข และยุติความขัดแย้งโดยเป็นฝ่ายได้เปรียบ มุ่งเน้นมาตรการด้านการข่าวอย่างต่อเนื่องและเชิงลึก มีระบบ แจ้งเตือนและเฝ้าตรวจที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติการรบได้หนึ่งด้านและป้องกันอีกหนึ่งด้าน ในเวลาเดียวกัน ใช้การปฏิบัติการยุทธร่วมเป็นหลัก มีกำลังรบเพื่อป้องกันตนเอง และมุ่งความพยายาม ให้พื้นที่การรบแตกหักอยู่บริเวณแนวชายแดนทางบก และทางทะเลนอกเขตเศรษฐกิจจำเพาะ

ทั้งนี้ กระทรวงกลาโหมได้กำหนดเป้าหมายในการเสริมสร้างและพัฒนากำลังพลโดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกำลังพล ซึ่งมีการพิจารณาความสมดุลและสัดส่วนระหว่างกำลังพลนายทหาร ชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน ระหว่างทหารหญิงและทหารชาย ระหว่างเหล่ารบและไม่ใช้เหล่ารบ ทั้งในส่วนกำลังรบและส่วนสนับสนุน ในอนาคตกระทรวงกลาโหมจะต้องมีกำลังพลหลากหลายประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจในลักษณะต่าง ๆ ของกองทัพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนา ความเป็นผู้นำทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สร้างกำลังพลให้มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ เสียสละ กล้าหาญ มีระเบียบวินัย มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ คุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณการเป็นทหารมืออาชีพ เน้นการเรียนการสอนภายในหน่วย (Unit School) การแสวงหาความช่วยเหลือในการฝึกอบรมจากมิตรประเทศ การริเริ่มปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา ทั้งหลักสูตรการศึกษา ครูและอาจารย์ การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน และเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ขององค์การตามแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๗. ร่างแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙

ใช้เป็นกรอบแนวทางและกำหนดเป้าหมายในการปฏิรูปกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของรัฐบาล โดยแบ่งออกเป็นแต่ละระบบงาน ดังนี้ ระบบงานถวายความปลอดภัย ระบบงานการเมือง



ระบบงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ระบบงานวิเทศสัมพันธ์ ระบบงานการข่าวกรอง ระบบงานส่งกำลังบำรุง ระบบงานการฝึก ระบบงานการศึกษา ระบบงานการสรรพกำลังพล ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และอวกาศ ระบบงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ระบบงานอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร ระบบงานกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทหาร ระบบงานงบประมาณและการเงิน ระบบงานการตรวจสอบและประเมินผล ระบบงานพัฒนาระบบราชการและระบบงานกำลังพล โดยระบบงานกำลังพลได้กำหนดเป้าหมายให้กระทรวงกลาโหม มีการบรรจุกำลังพลในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นมาตรฐานตามหลักคุณธรรม กำลังพลมีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และกำหนดแผนงานการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้กระทรวงกลาโหมจะต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรกระทรวงกลาโหม ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีกรมเสมียนตราเป็นหน่วยรับผิดชอบในการดำเนินการ

๘. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร ของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร ของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ ได้จัดทำขึ้นเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงได้กำหนด “แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม” ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ในระยะ ๘ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้กระทรวงกลาโหมมีบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และบุคลากรกระทรวงกลาโหมสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแบ่งบุคลากรของกระทรวงกลาโหมออกเป็น ๖ กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการ (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) และผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) รวมทั้งได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของกลาโหม



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

ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติในระยะ ๒๐ ปี ที่กำหนดวิสัยทัศน์ว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยในอนาคต ๒๐ ปีข้างหน้า เพื่อให้ประเทศไทยเกิดความมั่นคงปลอดภัยจากภัยการทุจริตทุกระดับด้วยกระบวนการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล มั่งคั่งจากการลดความเสียหายทางเศรษฐกิจจนเศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูงด้วยกระบวนการป้องกันการทุจริตเชิงรุก และยั่งยืนด้วยการปลูกฝังให้ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ แผนแม่บทบูรณาการการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) จึงกำหนดยุทธศาสตร์หลัก ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันการทุจริตเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล

โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๑ จะเป็นการกล่าวถึงการพัฒนาคน โดยมีเป้าประสงค์คือ สังคมไทยมีวัฒนธรรมที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและร่วมต้านทุจริตในทุกรูปแบบในระยะ ๒๐ ปี ต้องสร้างจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเพื่อสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญสูง โดยกำหนดแผนงานการพัฒนาศักยภาพคน สังคม เพื่อสร้างวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการต้านทุจริต ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมระยะยาวและต่อเนื่อง ดังนี้

๙.๑ สร้างวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อต้านทุจริตโดย “การปลูกฝังวิธีคิด” และ “การปลูก” หรือ “การกระตุ้น” จิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต บนหลักการพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๙.๒ สร้างการรับรู้ในเรื่องภัยของการทุจริต ผลกระทบของการทุจริตจากกรณีตัวอย่างที่เกิดความเสียหายภายในประเทศ และผู้กระทำความผิดได้บทลงโทษเพื่อเพิ่มต้นทุนในการกระทำการทุจริต ให้ความอภัยในการทำทุจริตของตนเอง และไม่ทนต่อการทุจริตของผู้อื่น

๙.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของคนต่างวัยและต่างสถานภาพผ่านการทำนงานอย่างบูรณาการของโครงการในสถาบันการศึกษาทุกระดับ การบูรณาการเครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐ และการบูรณาการโครงการต่าง ๆ ระดับหมู่บ้านและ/หรือชุมชนของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในห้วงเวลานั้น



๑๐. นโยบายเร่งด่วนด้านกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ให้ทุกส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมและหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญเร่งด่วนในการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เพื่อสร้างหลักประกันพื้นฐานในการรองรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงกลาโหมโดยมุ่งเน้นการปรับรูปแบบการทำงานของหน่วย ตามแนวทางการทำงานของรัฐบาลรองรับฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ตลอดจนการฝึกทุกภาคส่วนร่วมวางแผนอนาคตประเทศไทย ภายใต้ภารกิจ “รวมไทยสร้างชาติ” ตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีนโยบายเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการให้มีผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย การเสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศ การปฏิรูปกองทัพ และการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติ การกำหนดมาตรการด้านสุขอนามัยที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมและกำลังพลให้มีความสามารถ เข้มแข็ง ยืดหยุ่น คล่องตัวสอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ ปรับปรุงหลักสูตรและบุคลากรด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นการใช้ภาษาต่างประเทศให้มากยิ่งขึ้น ยกย่อง ด้วยการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับรูปแบบการฝึกให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพล รวมถึงสร้างความมั่นคงด้านอาชีพของทหารผ่านศึกและครอบครัว ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ขยายผลการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จากหน่วยนำร่องที่กำหนดไว้ไปสู่หน่วยกำลังรบและหน่วยสนับสนุนการรบให้เป็นรูปธรรม และเร่งรัด การนำข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาบรรจุรับราชการเพื่อทดแทนการบรรจุกำลังทหารประจำการ ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ยึดมั่นในหลักนิติธรรม

๑๑. คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประจักษ์กับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงขอเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงาน



ภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาออกเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐ มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

๑๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านกำลังพล (HR SWOT)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก เพื่อนำผลการวิเคราะห์ ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคามหรืออุปสรรค (Threats) ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญในแต่ละด้านได้ ดังนี้

๑๒.๑ จุดแข็ง (Strengths)

๑๒.๑.๑ เหล่าทัพมีแผนพัฒนากำลังพลในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้ง่ายต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม

๑๒.๑.๒ มีสถาบันการศึกษา ผลิตและพัฒนาากำลังพลตามความต้องการของกองทัพ เช่น รร.จปร., รร.นร., รร.นบก., รร.ตท.สปท. และ รร.ขท.สปท. เป็นต้น

๑๒.๑.๓ มีรูปแบบการพัฒนาและเครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนากำลังพล

๑๒.๑.๔ มีระบบสั่งการเด็ดขาด ทำให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการพัฒนา



- ๑๒.๑.๕ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจนทำให้เป็นแรงผลักดัน
- ๑๒.๑.๖ มีหน่วยงานด้านการศึกษาที่มีหลักสูตรร่วมกับภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๑๒.๑.๗ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจให้กับกำลังพลในการที่จะเข้ารับการศึกษาและพัฒนาตน ให้มีความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ
- ๑๒.๑.๘ บุคลากรมีระเบียบวินัยสูง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยง่ายต่อการให้การศึกษอบรม เพื่อการพัฒนาบุคคล
- ๑๒.๑.๙ มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้การพัฒนากำลังพลมีมาตรฐาน
- ๑๒.๑.๑๐ มีผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนานวัตกรรมแบบพึ่งพาตนเองได้ทำให้หน่วยใช้งานเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและประหยัดงบประมาณ
- ๑๒.๑.๑๑ กำลังพลกลุ่มเชี่ยวชาญมีความรู้ ความสามารถพร้อมปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานและผลักดันหน่วยงานสู่ความสำเร็จได้
- ๑๒.๑.๑๒ มีแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของกำลังพลที่ชัดเจน
- ๑๒.๑.๑๓ นำหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ และ E-book มาเป็นสื่อการเรียนรู้ให้กับกำลังพลเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง
- ๑๒.๑.๑๔ มีโครงสร้างการจัดหน่วยต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน และมีการแบ่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน
- ๑๒.๑.๑๕ มีระบบการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาเกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๑๒.๒ จุดอ่อน (Weaknesses)
- ๑๒.๒.๑ ขีดจำกัดในการจัดการศึกษา ทำให้จัดการศึกษาไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ๑๒.๒.๒ โครงสร้างพื้นฐานของกองทัพบกยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ขาดแคลนคอมพิวเตอร์ สัญญาณสื่อสารที่ครอบคลุม และสื่อการเรียนรู้
- ๑๒.๒.๓ ระบบประเมินยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานและการพัฒนาตนเองทำให้ไม่ทราบช่องว่างในการพัฒนากำลังพลแต่ละบุคคล
- ๑๒.๒.๔ ขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงกลาโหมที่ชัดเจน ทำให้การวางแผนพัฒนากำลังพลไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- ๑๒.๒.๕ ไม่สามารถบริหารจัดการกำลังพลให้เป็นไปตามแนวทางรับราชการที่กำหนดไว้



- ๑๒.๒.๖ ขาดแคลนผู้สอนในบางสาขาวิชา ทำให้ต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอก
- ๑๒.๒.๗ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนา
กำลังพล
- ๑๒.๒.๘ กำลังพลขาดความรู้ ทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาตนเอง
- ๑๒.๒.๙ การพัฒนากำลังพลทดแทนไม่ทันกับการสูญเสีย
- ๑๒.๒.๑๐ กำลังพลมีหลายช่วงอายุวัยทำให้ยากต่อการจัดรูปแบบการพัฒนาได้
อย่างเหมาะสม
- ๑๒.๒.๑๑ วัฒนธรรมองค์กรเดิมที่ใช้ดุลยพินิจ ในการพิจารณาคัดเลือกกำลังพล
เข้ารับการศึกษ ทำให้ไม่สามารถพัฒนากำลังพลได้ตามแนวทางการรับราชการที่กำหนด
- ๑๒.๒.๑๒ วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับความจริงในข้อผิดพลาด ทำให้ลดโอกาส
ในการพัฒนา
- ๑๒.๒.๑๓ การพิจารณาบุคลากรลงตำแหน่งไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ
- ๑๒.๒.๑๔ ขาดการบูรณาการ การเชื่อมโยงข้อมูลด้านกำลังพลในภาพรวม กระทรวง
กลาโหม
- ๑๒.๒.๑๕ การบูรณาการการทำงานยังไม่ครอบคลุมทุกงานทำให้งานมีการแยกส่วน
ในการปฏิบัติเกิดความยุ่งยากกับผู้ปฏิบัติงาน
- ๑๒.๒.๑๖ ระดับความเข้มแข็งของหัวหน้าสายวิทยาการแต่ละสายยังไม่เท่ากันทำให้
การผลักดันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเต็มรูปแบบต้องใช้เวลา
- ๑๒.๓ โอกาส (Opportunities)
- ๑๒.๓.๑ หน่วยงานภายนอกกระทรวงกลาโหม มีรูปแบบวิธีการพัฒนาหลากหลาย
ทำให้สามารถนำแนวทางมาพัฒนาต่อยอดการดำเนินการของกระทรวงกลาโหมได้
- ๑๒.๓.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management
Quality Award : PMQA) ทำให้ต้องพัฒนากำลังพล
- ๑๒.๓.๓ เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้กำลังพลต้องตระหนัก
ในการพัฒนาตนเอง
- ๑๒.๓.๔ การมีบุคลากรนอกกระทรวงกลาโหม เข้ามาศึกษาในหลักสูตรของสถาบัน
การศึกษาในกระทรวงกลาโหม ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๑๒.๓.๕ ระบบการตรวจสอบและประเมินจากหน่วยงานภายนอกกระทรวงกลาโหม
เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาระบบกำลังพล
- ๑๒.๓.๖ มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการหลากหลายทั้งในกระทรวงกลาโหม
และนอกกระทรวงกลาโหม รวมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



๑๒.๓.๗ ทิศทางนโยบายของหน่วยเหนือที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเป็นโอกาสที่จะทำให้ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านการพัฒนากำลังพลเพิ่มขึ้น

๑๒.๓.๘ นโยบาย Thailand 4.0 กำหนดให้บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะทางดิจิทัล ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลด้านดิจิทัล

๑๒.๓.๙ นโยบายรัฐบาลในปัจจุบัน ส่งเสริมต่อการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

๑๒.๓.๑๐ มีหน่วยงานภายนอกกระทรวงกลาโหม มีการจัดทำหลักสูตรออนไลน์ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถเข้าไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง

๑๒.๓.๑๑ มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ชัดเจน

๑๒.๓.๑๒ ระบบเงินเพิ่มวิชาชีพ ทำให้กำลังพลมีความต้องการพัฒนาตนเอง

๑๒.๓.๑๓ การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผสมผสานกับการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาและการทำงานด้วยฐานชีวิตใหม่ (New Normal)

๑๒.๓.๑๔ การนำระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ด้านการศึกษา (EdPEX) จากภายนอกเข้ามาประเมินประกันคุณภาพการศึกษา ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๑๒.๔ อุปสรรค (Threats)

๑๒.๔.๑ การที่กระทรวงกลาโหมมีการกีดกันนอกเหนือที่รับผิดชอบและภารกิจเร่งด่วนจำนวนมาก ทำให้กำลังพลขาดโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑๒.๔.๒ ภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงสภาพทางภูมิอากาศ (Climate Change), ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) และฝุ่นละออง PM 2.5 ส่งผลต่อการวางแผนพัฒนากำลังพลให้รองรับสถานการณ์ดังกล่าว

๑๒.๔.๓ การไม่รับรองสถานศึกษาทางทหารจากหน่วยงานภายนอก ทำให้กำลังพลของกระทรวงกลาโหม ไม่สามารถนำวุฒิการศึกษาไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

๑๒.๔.๔ มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนากำลังพลไม่เพียงพอ ทำให้การพัฒนากำลังพลไม่ต่อเนื่อง

๑๒.๔.๕ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ที่มีความรวดเร็ว ส่งผลต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์และพฤติกรรมการปรับตัวของกำลังพล

๑๒.๔.๖ Disruptive Technology Impacts การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วมากและก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านองค์ความรู้ และการพัฒนาบุคลากร



บทที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

ผลจากการวิเคราะห์ พิจารณาปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่สำคัญในด้านต่าง ๆ และการระดมความคิดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ โดยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด ของแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม และเพื่อสื่อสารให้กำลังพลในกระทรวงกลาโหมได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนากำลังพลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

“บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มีความสุขในการดำรงชีวิต พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจในศตวรรษที่ ๒๑

เป้าประสงค์ บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมายในศตวรรษที่ ๒๑

ตัวชี้วัด

- สามารถแสดงข้อมูลสมรรถนะของบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ตามกรอบสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ ได้อย่างเป็นระบบ
- มีแบบประเมินและผลการประเมินในการปฏิบัติงานตามที่กำหนด
- บุคลากรของกระทรวงกลาโหม ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามกรอบสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑
- บุคลากรของกระทรวงกลาโหม ได้รับการพัฒนาเสริมให้มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformative Leadership) รองรับการปฏิบัติภารกิจในศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าประสงค์ บุคลากรของกระทรวงกลาโหม ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และตระหนักถึงการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด

- บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีผลการประเมินประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรมตามที่กำหนด



- กระทรวงกลาโหมมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่กำหนด

- กระทรวงกลาโหมมีกลไกการตรวจสอบและแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาทางจริยธรรม ของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีทักษะด้านดิจิทัลตามบทบาทและ พฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัด

- การประเมินผลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ในการพร้อมปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัลตามที่กำหนด

- บุคลากรของกระทรวงกลาโหม ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัลตามบทบาทและ พฤติกรรมที่คาดหวังตามเกณฑ์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรของ กระทรวงกลาโหม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ สร้างสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่และสถานที่ทำงานให้เกื้อกูล ต่อบุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับที่สูง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- บุคลากรของกระทรวงกลาโหม ได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพทางการเงิน ตามมาตรฐานที่กำหนด

- สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิต(คุณภาพชีวิต) และการปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุง หรือได้รับการสนับสนุนจนมีค่าดัชนีความสุขของบุคลากรภายในกระทรวงกลาโหม เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด

คำอธิบาย

บุคลากรของกระทรวงกลาโหม หมายถึง ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม และให้หมายความรวมถึง ทหารกองประจำการ นักเรียน ในสังกัดกระทรวงกลาโหม เจ้าหน้าที่ทางทหาร พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสังกัดกระทรวงกลาโหม และ บุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด



สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

- ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ กำลังพลก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้น ๆ

- ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้งานกำลังพลทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝนหรือกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

- คุณลักษณะของบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่มากนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ หมายถึง ความสามารถและทักษะที่สำคัญที่บุคคลพึงมี เพื่อเตรียมตัวสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ทักษะชีวิตและงานอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ทักษะชีวิตและงานอาชีพ (Life and Career Skills) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)
- ๑.๒ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-Direction)
- ๑.๓ ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)
- ๑.๔ การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ (Productivity and Accountability)
- ๑.๕ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

๒. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) ได้แก่ องค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy)
- ๒.๒ การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)
- ๒.๓ การรู้ทันไอซีที (ICT: Information, Communication and Technology Literacy)

๓. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านนี้จัดเน้นอยู่บนพื้นฐานแห่งการสร้างสรรค์ การคิดแบบมีวิจารณญาณ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้



๓.๑ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative and Innovative Thinking)

๓.๒ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)

๓.๓ การสื่อสารและการมีส่วนร่วม (Communication and Collaboration)

มืออาชีพ (Professional) หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างมาก จนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้น ปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โอกาสที่จะล้มเหลวหรือผิดพลาดน้อย ผู้บังคับบัญชาสามารถไว้วางใจได้ องค์ประกอบสำคัญของความเป็นมืออาชีพควรมีอย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๑. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

๒. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

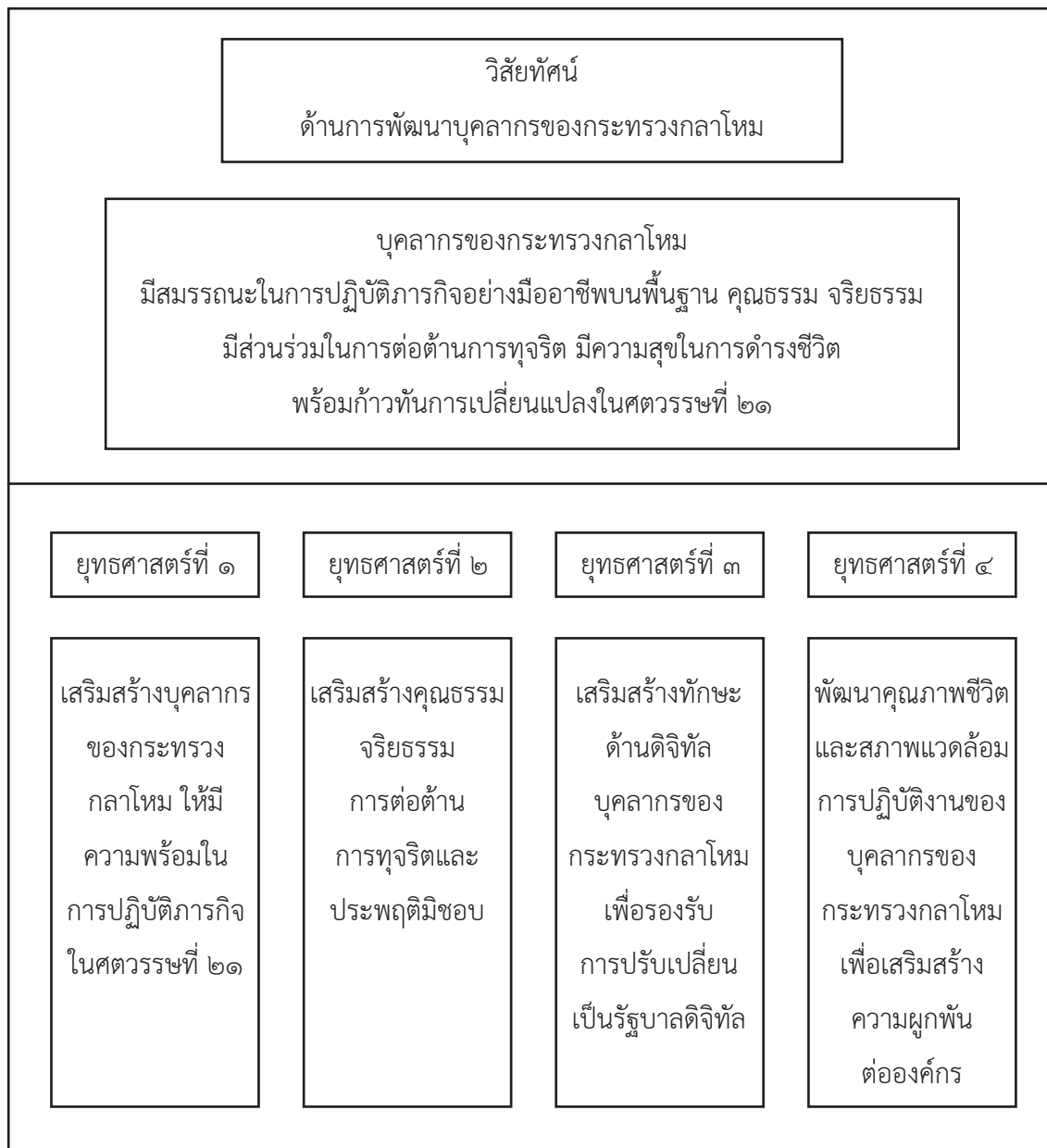
๓. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักถนอมถนอกลั่นเพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

คุณธรรม (Virtue) หมายถึง สภาพคุณงามความดี สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี และเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้ง เกิดจิตสำนึกที่ดี เช่น ความเมตตา ความปรารถนาดี ความเอื้อเฟื้อต่อกัน ความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่เอาเปรียบ ความกตัญญู ความมีสติและรอบคอบ ความตั้งใจให้มั่น ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความสามารถพึ่งพาตนเอง ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และสำนึกในหน้าที่ เป็นต้น

จริยธรรม (Ethics) หมายถึง กฎเกณฑ์ความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม เป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่พึงงามถูกต้อง อันเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของสังคม โดยได้จากหลักศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม



แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐



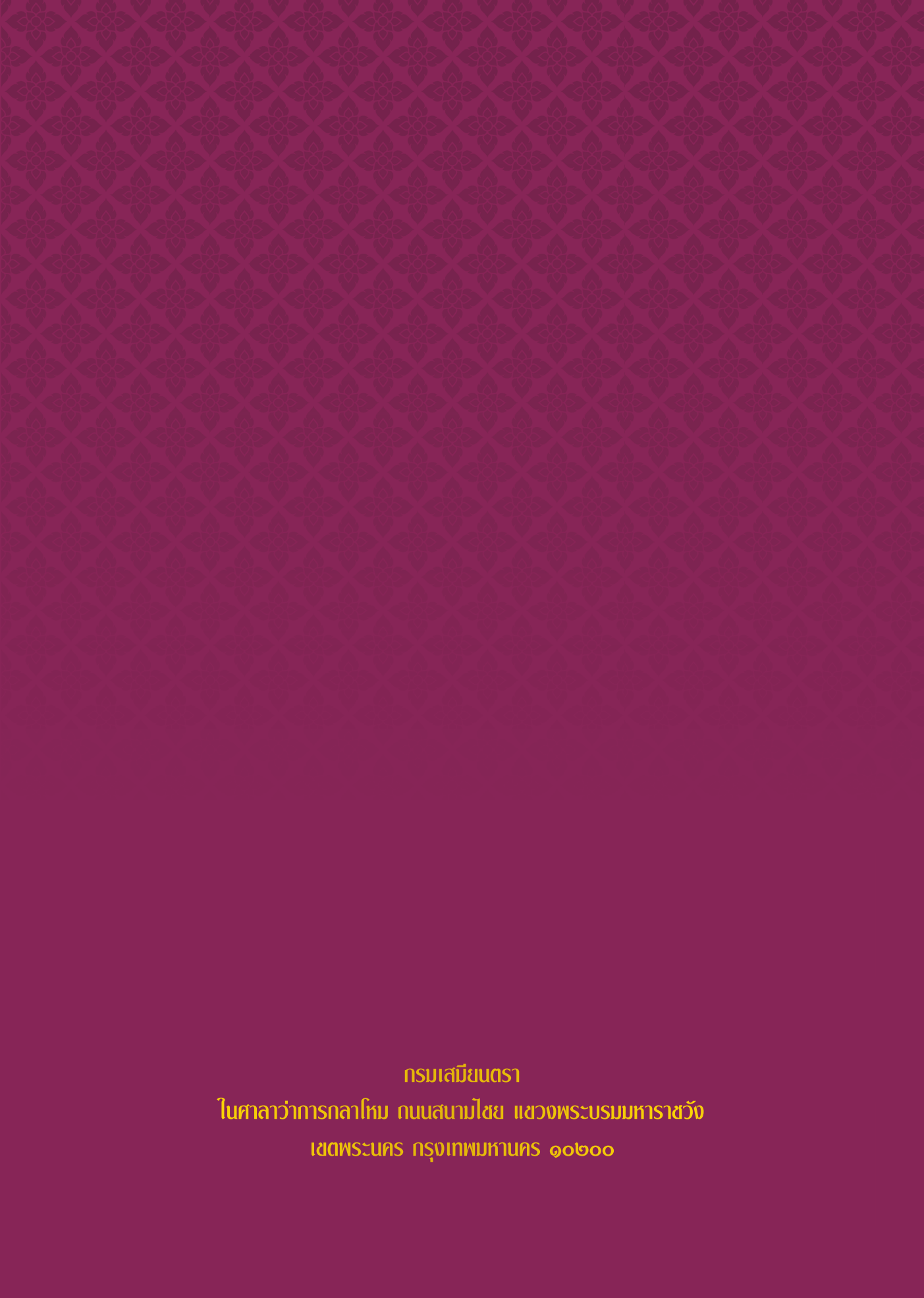


บทที่ ๔

บทสรุป

แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางสำหรับหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม และเหล่าทัพ ในการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพล โดยมุ่งหวังให้บุคลากรของกระทรวงกลาโหม เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพบนพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรม มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มีความสุขในการดำรงชีวิต พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนด โดยมุ่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การพัฒนาเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล บุคลากรของกระทรวงกลาโหม และพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงกลาโหม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการสนับสนุนให้กำลังพลพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงกลาโหม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติที่ดี โดย สป., บก.ทท., ทบ., ทร. และ ทอ. จัดทำกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ และกำหนดตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาบุคลากรของตนเองต่อไป

ทั้งนี้ การพัฒนากำลังพลจะสามารถดำเนินการให้เป็นรูปธรรมได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ที่จะต้องมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถ รวมทั้งเพื่อการพัฒนากระทรวงกลาโหม ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตลอดจนความยั่งยืนขององค์กร ด้านความมั่นคงและการพัฒนาประเทศ



กรมเลขาธิการ
ในศาลาว่าการกลาโหม ถนนสนามไชย แขวงพระบรมมหาราชวัง
เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐