



แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
กรมกำลังพลทหารอากาศ (กพ.ทอ.)



ผู้บังคับบัญชา
พล.อ.ท.วิษณุ เนียมคำ จก.กพ.ทอ.
พล.อ.ต.วิโรช พยาน้อย รอง จก.กพ.ทอ.
พล.อ.ต.โสรวาร ป้อมสนาม ผอ.สนพ.กพ.ทอ.
พล.อ.ต.จักรพันธ์ อจลพงศ์ ผอ.สพพ.กพ.ทอ.
วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
แผนปฏิบัติการราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ กพ.ทอ.	
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ	๓
ส่วนที่ ๓ สารระสำคัญแผนปฏิบัติการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘)	๙
๑. ภารกิจ	๙
๒. วิสัยทัศน์	๙
๓. พันธกิจ	๙
๔. ค่านิยมหลัก	๑๐
๕. สถานการณ์ปัจจุบัน	๑๑
๖. ประเด็นกลยุทธ์	๑๓
๗. เป้าประสงค์	๑๓
๘. แผนที่กลยุทธ์	๑๔
๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	๑๕
๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์	๒๔
ภาคผนวก	๓๘
ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน	๓๘
ผนวก ๒ สรุปความต้องการงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	๔๒
ผนวก ๓ การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ	๔๓
ผนวก ๔ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ นขต.ทอ.	๔๔
ผนวก ๕ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) (พ.ศ.๒๕๖๗)	๔๗
ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง (RM) (พ.ศ.๒๕๖๗)	๕๐

หมายเหตุ: ผนวก ๕ และ ผนวก ๖ ในแผนปฏิบัติการ

- ฉบับปรับปรุงประมาณ ปี ๖๘ ที่ส่ง ธ.ค.๖๗ : ให้ใส่ผลการดำเนินงานในปี ๖๗

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ กรมกำลังพลทหารอากาศ

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศมีหน้าที่ พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษา ของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรอง และการสืบทอดที่มีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และ ตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล โดยมีความมุ่งหมายในการบริหารจัดการงานด้านกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-functional และ Multi-disciplined โดยมีความเข้าใจ พื้นฐาน ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงของชาติได้อย่างมืออาชีพในยุค ของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด (Digital Disruption) ด้วยงบประมาณที่จำกัดภายใต้หลัก เศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้นโยบายการปรับลดกำลังพลของกระทรวงกลาโหมเป็นส่วนผลักดันสำคัญที่ ทำให้กรมกำลังพลทหารอากาศ ต้องเร่งดำเนินการด้านการพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ ความสามารถเป็นสหวิชาชีพ มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย พร้อมทั้งพัฒนาจิตสำนึกเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานที่ถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

ปี ๒๕๖๗ กรมกำลังพลทหารอากาศได้ริเริ่มจัดทำแนวความคิดในการปฏิบัติการด้านกำลังพล (RTAF Personnel Concept of Operations : CONOPs) เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านกำลังพล ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ทอ.และยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี อีกทั้งเป็นการกำหนดและจัดทำ แผนงาน โครงการ คู่มือ คำสั่ง และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านกำลังพล รวมไปถึงเป็นกรอบ แนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทด้านกำลังพล ทอ. ซึ่งมีแนวคิดพัฒนากำลังพลเป็นสำคัญโดยพัฒนากำลังพล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจตามแนวคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง และมีเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการพัฒนา โดยมีเรื่องที่มีมุ่งเน้นในการพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การมีแผนการกำหนด ความต้องการกำลังพลของกองทัพอากาศที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองภารกิจได้ในทุกมิติ บนหลักการ “คุณภาพเหนือปริมาณ” ๒) การคัดสรรกำลังพลของกองทัพอากาศจะต้องเป็นกระบวนการที่มี คุณภาพ เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีศักยภาพตามที่กองทัพอากาศต้องการ ๓) การบริหารกำลังพลเป็นไปตาม หลักสมรรถนะ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส และสามารถใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ ๔) การพัฒนากำลังพลเป็นไปตามขีดความสามารถที่กองทัพอากาศต้องการ มีระบบ การศึกษาและระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และกำลังพลกองทัพอากาศ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทั้งในระบบการเตรียมกำลังและระบบการใช้อำนาจ รวมถึงสามารถ บูรณาการขีดความสามารถของกำลังพลที่ปฏิบัติงานได้หลากหลายรูปแบบตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๕) สิทธิกำลังพล เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของกำลังพลกองทัพอากาศเพื่อให้เกิด แรงจูงใจและความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม หน่วยขึ้นตรงกรมกำลังพลทหารอากาศต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับแนวความคิดดังกล่าว

การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ของกรมกำลังพลทหารอากาศ จัดทำ ขึ้นเพื่อเป็นแผนการดำเนินงานรวมถึงแผนงาน โครงการ กิจกรรม ประกอบกับงบประมาณที่ใช้ใน

ภาพรวมของการดำเนินงานและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของหน่วยขึ้นตรงกรมกำลังพลทหารอากาศ รวมทั้งตรวจติดตามการดำเนินงานของกรมกำลังพลทหารอากาศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Alignment) โดยสอดคล้องกับนโยบาย ผบ.ทอ. ด้านกำลังพลและการศึกษา (Personnel & Education) ซึ่งความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี แผนกระทรวงกลาโหมและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) : ด้านความมั่นคง, ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน, ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์, ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม, ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- การรักษาความสงบภายในประเทศ
- การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐ

และที่มีใช้ภาครัฐ

- การพัฒนากรอบการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- การเกษตรสร้างมูลค่า
- อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๑.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมือง

ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๑.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

ภาครัฐมีความทันสมัย

บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

หมายเหตุ: ในกรณีที่หน่วยมีการเชื่อมโยงมากกว่า ๑ ข้อ ระบุให้ครบทุกข้อ

แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ, นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๑.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นความมั่นคง

๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ

๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงของรัฐ

๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ

๕) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน

๒.๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นการต่างประเทศ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ

๒.๑.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน

๒.๑.๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพ

ภาครัฐแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ โดยมีแผนย่อยของแผนฯ ระบุ

การพัฒนาบริการประชาชน

การปรับสมดุลภาครัฐ

การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒.๒ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

- ๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหาร เพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของ

ชาติทางอากาศ

- ๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงของรัฐ
- ๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ
- ๕) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหาร เพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ (แนวทางส่งเสริมระบบอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทางทหาร)

๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน (แนวทางส่งเสริมระบบอุตสาหกรรมป้องกันประเทศเชิงพาณิชย์)

๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน (แนวทางการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่หรือเขตเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ)

๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงแห่งรัฐ เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๕) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๖) การพัฒนา เรื่องการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ (แนวทางการพัฒนากองทัพอากาศสู่ความทันสมัย)

แผนระดับที่ ๓ แผนกระทรวงกลาโหม และส่วนราชการนอกกระทรวงกลาโหม

๓.๑ แผนกระทรวงกลาโหม

๓.๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง ระยะที่ ๒

(พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงกลาโหม

- การพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับระบบการป้องกันประเทศและความมั่นคง
- การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน (กิจการกำลังพลสำรอง)
- การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน (บูรณาการการพัฒนาประเทศ

เพื่อความมั่นคงอย่างเป็นระบบ)

การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือทางทหารกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ ประเทศมหาอำนาจ และองค์กรระหว่างประเทศ

การฝึกกำลังและทรัพยากร เพื่อการป้องกันประเทศ

๓.๑.๒ แผนปฏิบัติการด้านการปกป้องอธิปไตยและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทัพไทย

- การฝึกศึกษาทางทหาร และการพัฒนาแผนทางทหาร
- การเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการปฏิบัติการร่วม การพัฒนาระบบการควบคุมบังคับบัญชา และการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO)
- การเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการป้องกันประเทศของเหล่าทัพ
- ระบบงานมวลชนเพื่อการป้องกันประเทศ
- แนวทางการใช้กำลังในการปฏิบัติการกิจป้องกันประเทศ
- การสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบงานความมั่นคงชายแดน
- การปฏิบัติการกิจรักษาสันติภาพและการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมระหว่างประเทศ

๓.๓ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ.

๓.๓.๑ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพิทักษ์รักษา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘) ของ กพ.ทอ.สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. ระบุแนวทางการดำเนินการที่เชื่อมโยง ดังนี้

๓.๓.๑.๑ ถวายการปฏิบัติภารกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์ และถวายความปลอดภัย กพ.ทอ.ดำเนินการจัดรายชื่อนายทหารเวรราชของครักษ์ เพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรประจำพระองค์ เป็นประจำได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา เป็นประจำทุกเดือน

๓.๓.๑.๒ การเทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์
กพ.ทอ.มีการประชาสัมพันธ์สถาบันหลักของชาติ รวมถึงวันสำคัญผ่านสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงการให้กำลังพลกองทัพอากาศเข้าร่วมถวายพระพรชัยมงคลในวันสำคัญของพระมหากษัตริย์ อีกทั้งมีการสอดแทรกความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ในทุกหลักสูตรของกองทัพอากาศ เพื่อเป็นการปลูกฝังเรื่องความจงรักภักดีต่อสถาบันให้กำลังพลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

๓.๓.๑.๓ สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการใหญ่จิตอาสาพระราชทานและโรงเรียนจิตอาสาพระราชทาน

กพ.ทอ.จัดโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างภูมิคุ้มกัน มิให้กำลังพล ทอ.ทุจริต ประพฤติมิชอบในราชการ และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมไปถึงทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

หมายเหตุ : (ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการนี้ ห้ามลบ ให้ทำเครื่องหมาย "--" เท่านั้น)

๓.๓.๒ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗) ของ กพ.ทอ.สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. ระบุแนวทางการดำเนินการที่เชื่อมโยง ดังนี้

๓.๓.๒.๑ การปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ

กพ.ทอ.ดำเนินการสรรหาคัดเลือกกำลังพลด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี รวมไปถึงจัดการฝึกศึกษากำลังพลกองทัพอากาศอยู่เสมอเพื่อให้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้มีความพร้อมทั้งทาง

ความรู้ สติปัญญา และร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง พร้อมในการใช้กำลังกองทัพอากาศเพื่อปกป้องอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติต่อไป

๓.๓.๒.๒ การพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ

การพัฒนากองทัพอากาศให้แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ (Unbeatable Air Force) กพ.ทอ.มุ่งเน้นพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ (Unbeatable Air Force Officer) ดำเนินการด้านกำลังพล ตามนโยบายกระทรวงกลาโหม ตามแผนปฏิรูป การบริหารจัดการกำลังพลกระทรวงกลาโหม โดยมีการปรับลดจำนวนการบรรจุกำลังพล และมีการขยายผล การนำทหารอาสาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนข้าราชการประจำการในหน่วยกำลังรบและหน่วยสนับสนุนการรบ พร้อมทั้งเตรียมการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม อีกทั้งมีการวิเคราะห์ กำหนดความต้องการกำลังพลให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ กพ.ทอ.ยังมีการพัฒนาดิจิทัล เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติการกิจกรรมถึงพัฒนายกระดับระบบการบริหารจัดการการฝึก ศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของ ทอ. บูรณาการหลักสูตรการศึกษาทางทหารอาชีพ (Professional Military Education : PME) รวมไปถึงการสร้างขวัญกำลังใจของกำลังพล ทอ.ให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ ได้สะดวกรวดเร็ว เป็นกำลังพล ทอ.ที่มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำเนินการตามภารกิจของ ทอ. ได้อย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กพ.ทอ.ยังมีการกวาดขัน เน้นย้ำ ให้กำลังพลมีจิตสำนึก ตระหนักในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

หมายเหตุ : (ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการนี้ ห้ามลบ ให้ทำเครื่องหมาย "--" เท่านั้น)

๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงของรัฐ

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗) ของ กพ.ทอ.สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. ระบุแนวทางการดำเนินการที่เชื่อมโยง ดังนี้

กพ.ทอ.ดำเนินการที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ทอ.ด้านการป้องกัน ปราบปราม ยาเสพติด เพื่อสร้างความสงบสุขและเสถียรภาพให้แก่สังคมไทย ผ่านการจัดโครงการคุ้มครองอาสาสมัครตามแผนงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของกรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้กำลังพลมีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงการปฏิบัติการกิจของ กองทัพอากาศที่มีความโปร่งใสไม่ทุจริตเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ประชาชน

หมายเหตุ : (ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการนี้ ห้ามลบ ให้ทำเครื่องหมาย "--" เท่านั้น)

๓.๓.๔ แผนปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗) ของ กพ.ทอ.สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. ระบุแนวทางการดำเนินการที่เชื่อมโยง ดังนี้

กพ.ทอ.มีการสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการฝึกศึกษา โดยได้มีการจัดส่งข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ารับการศึกษาหลักสูตร ของต่างประเทศตามที่กองทัพอากาศต่างประเทศเสนอมาให้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ การตรวจติดตามการศึกษาของข้าราชการที่ไปเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ณ ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำ ตลอดจนโครงการแลกเปลี่ยน

หมายเหตุ : (ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการนี้ ห้ามลบ ให้ทำเครื่องหมาย "--" เท่านั้น)

๓.๓.๕ แผนปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือ

ประชาชน

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗) ของ กพ.ทอ.สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. ระบุแนวทางการดำเนินการที่เชื่อมโยง ดังนี้

กพ.ทอ.มุ่งเน้นให้กำลังพล ทอ.คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมรวมถึงการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแบบพึ่งพาตนเอง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติราชการชายแดน

หมายเหตุ : (ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการนี้ ห้ามลบ ให้ทำเครื่องหมาย "--" เท่านั้น)

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญแผนปฏิบัติการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘)

๑. ภารกิจ (อ้างอิง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒)
มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรอง และการสัสดี กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล
๒. วิสัยทัศน์
บริหารจัดการกำลังพลด้วยหลักสมรรถนะ ให้มีคุณภาพและคุณธรรม ก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค

๓. พันธกิจ (อ้างอิง ขอบเขต ความรับผิดชอบ และหน้าที่สำคัญ จากเอกสารการจัดส่วนราชการ กองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒)

- ๓.๑ พิจารณา เสนอนโยบาย งานฝ่ายเสนาธิการด้านกำลังพลในขอบเขตเกี่ยวกับ
 - ๓.๑.๑ หลักนิยมแนวความคิด การบริหารจัดการกำลังพล
 - ๓.๑.๒ การบริหารจัดการกำลังพลของกองทัพอากาศ
 - ๓.๑.๓ การแปลงนโยบายระดับสูงสู่การปฏิบัติ
- ๓.๒ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้าน
 - ๓.๒.๑ ระบบงานกำลังพลรองรับแผนการเตรียม และการใช้กำลัง
 - ๓.๒.๒ แผนการปฏิบัติราชการของกองทัพอากาศ
 - ๓.๒.๓ การวิเคราะห์งานและโครงสร้างด้านกำลังพล การสำรวจความต้องการการกำหนดและควบคุมจำนวนกำลังพล และการใช้ประโยชน์กำลังพล
 - ๓.๒.๔ การสรรหากำลังพล
 - ๓.๒.๕ การศึกษาของกองทัพอากาศ
 - ๓.๒.๖ การแยกประเภท การบรรจุ การปลด การย้ายโอน การเลื่อนและลดตำแหน่ง และการจัดกำลังพลพิเศษ
 - ๓.๒.๗ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการควบคุม กิจการกำลังพล
 - ๓.๒.๘ การสวัสดิการ และการบำรุงขวัญกำลังพล
 - ๓.๒.๙ การควบคุมคุณภาพ มาตรฐาน การประเมิน การวิเคราะห์ และพัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังพล
 - ๓.๒.๑๐ การบริการกำลังพลในประจำการและกำลังพลนอกประจำการ
 - ๓.๒.๑๑ การปกครอง วินัยทหาร แบบธรรมเนียมกำลังพล บำเหน็จความชอบ และสิทธิกำลังพล
 - ๓.๒.๑๒ การทำสัญญา ข้อตกลง ความร่วมมือ บันทึกเจรจา ด้านกำลังพล และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกองทัพอากาศ
 - ๓.๒.๑๓ ระบบสารสนเทศด้านกำลังพลประจำการและกำลังพลนอกประจำการรวมถึงการออกบัตรประจำตัวกำลังพล
 - ๓.๒.๑๔ การเตรียมพล การกำลังพลสำรอง การฝึกนักศึกษาวินัยทหาร และการสัสดี
 - ๓.๓ ประสานงานและดำเนินการด้านกิจการกำลังพลร่วมกับส่วนราชการภายในและภายนอกกระทรวงกลาโหม

- ๓.๔ บริหารจัดการในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการด้านกำลังพลเกี่ยวกับ
- ๓.๔.๑ ความเข้าใจและประยุกต์ดิจิทัลเทคโนโลยี
- ๓.๔.๒ การสร้างสรรค์ดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน
- ๓.๔.๓ การบริหารการฝึกและศึกษา
- ๓.๔.๔ การบริหารกำลังพล จำพวกทหารกำลังพล
- ๓.๔.๖ มาตรฐานงานและการจัดการความรู้

๔. ค่านิยมหลัก

- A Airmanship
- I Integrity and Allegiance
- R Responsibility

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Airmanship ความเป็นทหารอากาศ	ความเป็นทหารอากาศ มีการแสดงออกถึงความเป็น ทหารอากาศสามารถปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย - มีความรู้ในทฤษฎี หลักการ ขั้นตอน การปฏิบัติเกี่ยวกับงานในสายวิทยาการ ด้านกำลังพลและการพัฒนาระบบราชการ ภายใต้บริบทของ ทอ. - มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องจนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในงานที่รับผิดชอบ - มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของ ตนเอง อุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานการทำงานเป็น กลุ่ม สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงใน สถานะต่าง ๆ ด้วยข้อเท็จจริง และสามารถ พยากรณ์คาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ - มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง
Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และ ความจงรักภักดี	ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ในวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่น คนใดปฏิบัติเช่นนั้น - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรง ไว้ซึ่งความยุติธรรม - มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ - เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Responsibility ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้ การปฏิบัติการกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	- มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ - คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง - ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผลอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. สถานการณ์ปัจจุบัน

C: Customer (ผู้รับบริการ)

กลุ่มผู้รับบริการหลักของกรมกำลังพลทหารอากาศ คือ กำลังพลกองทัพอากาศ ที่มีแนวโน้มจะลดจำนวนลงตามนโยบายปรับลดกำลังพลของกระทรวงกลาโหม และการเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทยอย่างสมบูรณ์ กรมกำลังพลทหารอากาศจึงต้องพัฒนาการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกำลังพลในภาพรวมของกองทัพอากาศให้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้มีความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด อีกทั้งมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานด้านกำลังพลเพิ่มมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวก สร้างความโปร่งใส เป็นธรรม เพิ่มประสิทธิภาพ และลดภาระการทำงานของกำลังพล ทั้งนี้ กรมกำลังพลทหารอากาศต้องพัฒนากำลังพลทุกระดับควบคู่กันไปเพื่อให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและศักยภาพสูง รองรับกับดิจิทัลเทคโนโลยีและทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศทุกมิติในอนาคต ผ่านการปรับปรุงระบบการศึกษาของกองทัพอากาศให้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรให้กับกำลังพลอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้กำลังพลมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการสนับสนุนให้ไปศึกษาทั้งในและนอกกองทัพอากาศ ส่งเสริมให้เกิดงานวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลักดันกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพร้อมก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ในส่วนของการบำรุงขวัญและกำลังใจ กรมกำลังพลทหารอากาศได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการให้บริการด้านสิทธิและสวัสดิการแก่กำลังพลทั้งในและนอกประจำการรวมถึงทายาทให้สามารถเข้าถึงการบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมุ่งเน้นให้กำลังพลกองทัพอากาศให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทั้งนี้ กำลังพลต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

P: Politic (การเมือง)

นโยบายการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญกับกิจการด้านกำลังพลเป็นอย่างมากถึงแม้จะมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศมาหลายครั้ง แต่กรมกำลังพลทหารอากาศก็ยังคงได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงในการมอบหมายภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีขอบเขตความรับผิดชอบที่กว้างขวางมากขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงยังให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิ สวัสดิการ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของสถานการณ์การเมืองในปัจจุบันที่มีความแตกต่างทางความคิดเห็นทางการเมือง ผู้บังคับบัญชาระดับสูงก็ได้เน้นย้ำให้กำลังพลทุกคนวางตัวเป็นกลางทางด้านการเมือง และไม่แสดงความคิดเห็นในสื่อโซเชียลต่าง ๆ รวมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย แบบธรรมเนียมต่าง ๆ ให้กำลังพลตระหนักถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประชาชนอยู่เสมอ

E: Economic (เศรษฐกิจ)

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศ ส่งผลให้การได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐลดลง นับเป็นความท้าทายกรมกำลังพลทหารอากาศเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการด้านกำลังพล ตั้งแต่การกำหนดความต้องการกำลังพล การจัดหา กำลังพล การบรรจุและใช้กำลังพล การพัฒนากำลังพล การบำรุงรักษากำลังพล และการให้พ้นจากราชการ ซึ่งกรมกำลังพลทหารอากาศต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่าอย่างสูงสุด อีกทั้งนโยบายของกระทรวงกลาโหมในเรื่องการปรับลดกำลังพล ตลอดจนภารกิจ โครงสร้าง ยุทธศาสตร์และงบประมาณกองทัพอากาศ ทำให้กรมกำลังพลทหารอากาศต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยยังคงขีดความสามารถ และไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักของกองทัพอากาศ

S: Social (สังคม)

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับการดำเนินกิจการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เนื่องจากขาดแคลนประชากรในวัยทำงาน กรมกำลังพลทหารอากาศ ในฐานะที่เป็นหน่วยรับผิดชอบหลักด้านกำลังพล ได้มีการวางแผนกำลังพลให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ดังกล่าว ประกอบกับมีการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กำลังพลสามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม อีกทั้งพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศให้มีทักษะ ขีดความสามารถและสมรรถนะ รู้เท่าทันดิจิทัลเทคโนโลยีพร้อมกับภัยคุกคามที่มีการเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้กำลังพลมีการศึกษาหาความรู้แบบสหวิทยาการทำงานได้หลากหลาย (Multi-skills) ทำงานทดแทนกันได้ และยอมรับความแตกต่างระหว่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้ทุกช่วงวัย ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพลกองทัพอากาศและครอบครัวให้มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของหลักเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนประชาชนสามารถรับรู้ถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของกองทัพอากาศ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพอากาศและประเทศชาติ

T: Technology (เทคโนโลยี)

ยุคดิจิทัลเทคโนโลยีที่การสื่อสารไร้พรมแดน ความก้าวหน้าของดิจิทัลเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น อากาศยานไร้คนขับ (Drone) การสื่อสารโทรคมนาคม และปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น ตลอดจนการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีศักยภาพสูง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร เช่นเดียวกับระบบดิจิทัลเทคโนโลยีของกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีการปรับปรุงให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมกำลังพลทหารอากาศได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการการพัฒนาระบบดิจิทัลเทคโนโลยีกับหน่วยงานของกองทัพอากาศที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกของทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ รวมทั้งสามารถรองรับการพัฒนาเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพลของกองทัพอากาศและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามวงจรการบริหารงานด้านกำลังพลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) การตัดสินใจของผู้อยู่บังคับบัญชา และการปฏิบัติการร่วมระหว่างเหล่าทัพ และกองบัญชาการกองทัพไทย อีกทั้งมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กำลังพลรู้เท่าทันภัยคุกคามที่สร้างความเสียหายต่อภาพลักษณ์องค์กรจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์

๖. ประเด็นกลยุทธ์

การถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ สู่แผนปฏิบัติการ กพ.ทอ.ดังนี้

๖.๑ กลยุทธ์ใน “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ ทอ.”

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากำลังพลทุกระดับของกองทัพอากาศให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-Functional และ Multi-Disciplined โดยมีความเข้าใจพื้นฐาน ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน (Behavior) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในทุกมิติ รวมทั้งดำเนินการสรรหาและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๖.๒ ประเด็นกลยุทธ์

การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

๗. เป้าประสงค์

๗.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๗.๑.๑ SP1 กำลังพล ทอ.แข็งแรงแรงและมีประสิทธิภาพ (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior))

๗.๑.๒ SP2 กำลังพล ทอ.มีความสุขที่สามารถจัดการสมดุลชีวิตได้ (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ) / นโยบาย ผบ.ทอ.ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ด้านกำลังพลและการศึกษา ในข้อที่ ๑.๑ เรื่องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของกำลังพลกองทัพอากาศ

๗.๑.๓ SP3 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจการบริการด้านกำลังพล (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ))

๗.๑.๔ SP4 เหล่าทัพและประชาชนเชื่อมั่นในกองทัพอากาศ (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ))

๗.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

๗.๒.๑ IP1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานกำลังพลตาม (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์

แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ))

๗.๒.๒ IP2 ส่งเสริมการจัดการระบบสารสนเทศด้านกำลังพลให้ครอบคลุมทุกระบบงาน (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ))

๗.๒.๓ IP3 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่ทันสมัย (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ) / นโยบาย ผบ.ทอ.ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ด้านกำลังพลและการศึกษา ในข้อที่ ๑.๓ เรื่องการยกระดับกองทัพอากาศให้ทันสมัย

๗.๒.๔ IP4 เสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior))

๗.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

๗.๓.๑ LP1 พัฒนากำลังพลให้มีทักษะดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation) (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

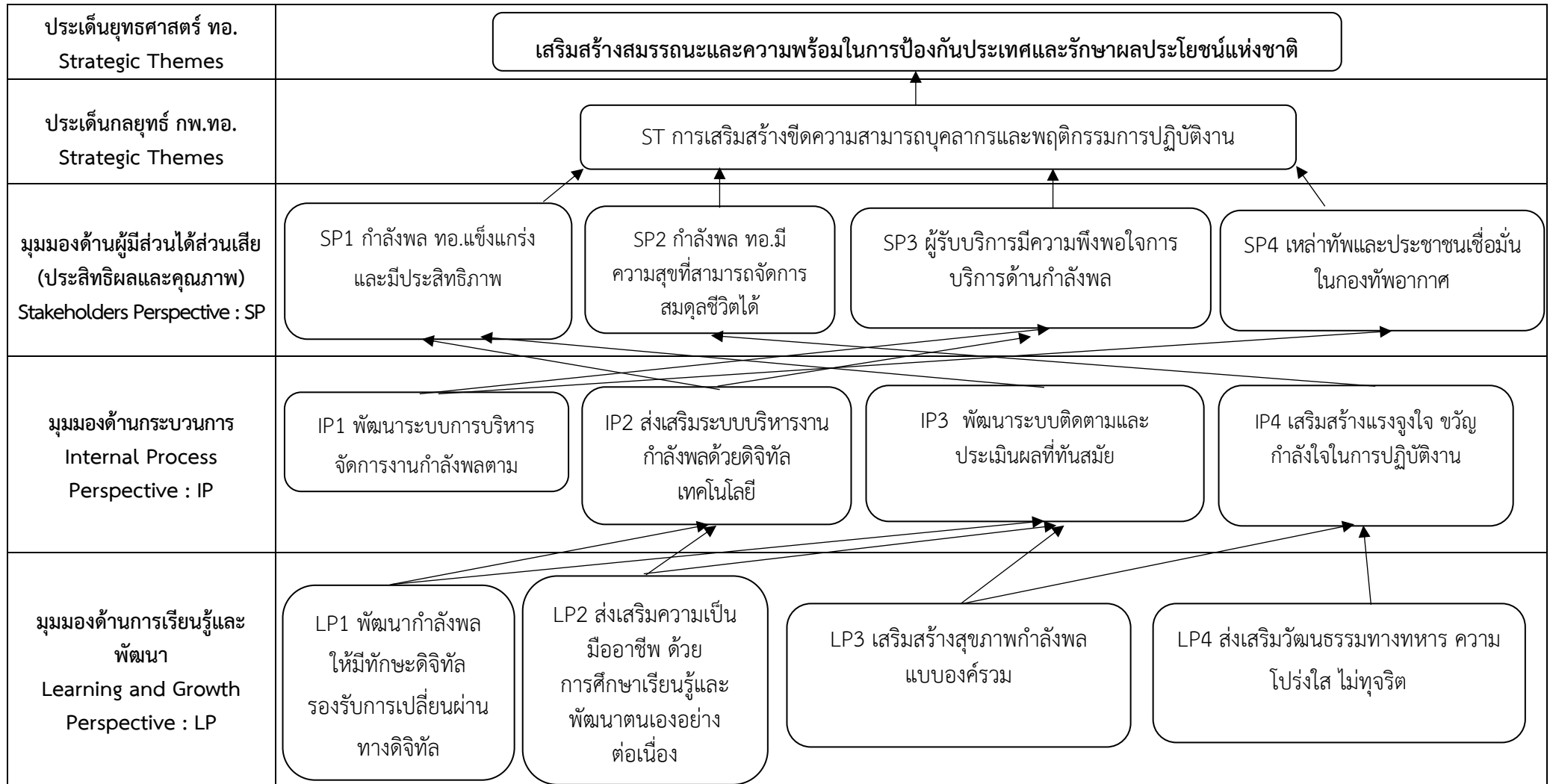
๗.๓.๒ LP2 ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ (Professional) ด้วยการศึกษารเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / นโยบาย ผบ.ทอ.ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ด้านกำลังพลและการศึกษา ในข้อที่ ๑.๒ เรื่องการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ

๗.๓.๓ LP3 เสริมสร้างสุขภาพกำลังพลแบบองค์รวม (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ))

๗.๓.๔ LP4 ส่งเสริมวัฒนธรรมทางทหาร ความโปร่งใส ไม่ทุจริต (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior))

๘. แผนกลยุทธ์ กรมกำลังพลทหารอากาศ (กพ.ทอ.)

วิสัยทัศน์ บริหารจัดการกำลังพลด้วยหลักสมรรถนะ ให้มีคุณภาพและคุณธรรม ก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค



๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๙.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
SP1 กำลังพล ทอ.แข็งแกร่ง และมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของ นขต.ทอ.ที่ สร้างสรรค์นวัตกรรม ดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพ งาน	๘๐ (ร้อยละ)	๗๕ (ร้อยละ)	๑. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เครื่องมือกิจกรรมการจัดการความรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ. ๒. การจัดงานมหกรรมการจัดการความรู้นวัตกรรมและ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.	๕๕,๙๗๐ ๒๓๘,๙๐๐	กคพ.๑ กคพ.๑
		๘๐ (ร้อยละ)	๗๕ (ร้อยละ)	๑. ประชุมคัดเลือกบุคคลดีเด่น ทอ. ๒. พิธีมอบประกาศเกียรติคุณ แก่บุคคลดีเด่น ทอ.	- ๑๕,๐๐๐	กคพ.๑
		๘๐ (ร้อยละ)	๗๕ (ร้อยละ)	๑. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Sustainable Work Life Balance ๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตอย่างมีคุณภาพ ตามหลักเวชศาสตร์วิถีชีวิต (Lifestyle Medicine)	๑๒๓,๗๒๐ -	กคพ.๑ กคพ.๑

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
SP3 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจการบริการด้านกำลังพล	ร้อยละความพึงพอใจของการมารับบริการที่ ศบส.กพ.ทอ.	๘๐ (ร้อยละ)	-	๑. การอบรมเพิ่มศักยภาพการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการข้าราชการนอกประจำการ	๒๔,๑๙๐	ศบส.๑
				๒. โครงการบรรยายพิเศษในการขอรับบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการชั้นนายพลที่เกี่ยวข้องอายุราชการ	๒๓,๖๒๐	ศบส.๑
				๓. โครงการบรรยายพิเศษในการขอรับบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการชั้นต่ำกว่านายพลที่เกี่ยวข้องอายุราชการ	๑๖๐,๙๐๕	ศบส.๑
				๔. โครงการพัฒนาสื่อออนไลน์ One Stop Service สำหรับบริการออนไลน์และเตือนภัยมิฉฉชีพ	-	ศบส.๑
SP4 เหล่าทัพและประชาชนเชื่อมั่นในกองทัพอากาศ	๑ ร้อยละของผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกองทัพอากาศ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๘๕ (ร้อยละ)	๙๐ (ร้อยละ)	๑. โครงการส่งเสริมความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ทอ. ๒. กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล External Integrity and Transparency Assessment และ Open Data Integrity and	๑๑๗,๐๐๐ -	กคพ.๑

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				Transparency Assessment และ Internal Integrity and Transparency Assessment		
	๒ ระดับความสำเร็จใน การเป็นองค์กรคุณธรรม	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. จัดทำแผนส่งเสริมความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ทอ. ๒. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	-	กคพ.๗
	๓ ร้อยละของผู้สมัคร ทหารกองเกินเข้ารับ ราชการทหารกอง ประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบ ออนไลน์	๙๕ (ร้อยละ)	-	๑. ประชุมวางแผนการรับ สมัครทหารกองเกินเข้ารับ ราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ๒. การประชาสัมพันธ์ทหาร กองเกินเข้ารับราชการทหาร กองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบ ออนไลน์ ๓. การคัดเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการทหารกอง ประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์	-	กพส.๗

๙.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
IP1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานกำลังพลตามมาตรฐาน	๑ ระดับความสำเร็จของแผนกำหนดความต้องการกำลังพล ทอ.	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. วิเคราะห์อัตรากำลังพลให้สอดคล้องกับโครงสร้าง ทอ. ๒. จัดทำแผนกำหนดความต้องการกำลังพล เพื่อบรรจุกำลังพลตามตำแหน่ง	-	กนผ.๑
	๒. ระดับความสำเร็จของการสรรหากำลังพลตามแผนบรรจุกำลังพล	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. โครงการประชุมสัมมนาการสร้างเครือข่ายการสรรหาทหารกองประจำการเข้าบรรจุใน ทอ. ๒. โครงการรับสมัครและสอบคัดเลือกกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว	๑๗,๒๓๕ ๒๒๗,๐๐๐	กสพ.๑ กสพ.๑
	๓ ร้อยละของหน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของหน่วย (Individual Development Plan : IDP)	๘๕ (ร้อยละ)	๘๐ (ร้อยละ)	๑. กิจกรรมการสร้างความเข้าใจการประเมิน ๒. จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. สร้างความเข้าใจให้หน่วยงานจัดทำแผนฯ	- - -	กคพ.๑ กคพ.๑ กคพ.๑
	๔. ระดับความสำเร็จของการจัดระบบบริการสิทธิกำลังพลและสวัสดิการ	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	โครงการสัมมนาด้านสิทธิกำลังพลของข้าราชการทั้งในและนอกประจำการของกองทัพอากาศรวมถึงทายาท	๘๖,๘๐๕	ศบส.๑

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
IP2 ส่งเสริมระบบบริหารงาน กำลังพลด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี	๑. ร้อยละของคะแนน ความพึงพอใจใน ประสิทธิภาพระบบการ จำหน่ายยอดและ การลาอิเล็กทรอนิกส์	๗๐ (ร้อยละ)	๗๐ (ร้อยละ)	๑. กิจกรรม Implementing Data Warehouse using Microsoft SQL Server Analysis Services (SSAS)	๔๘,๑๕๐	กขพ.๑
	๒. ระดับความสำเร็จการ ตรวจสอบประวัติออนไลน์	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. แจ้งเตือน นขต.ทอในการ ตรวจสอบประวัติออนไลน์ ๒. ติดตามการตรวจสอบประวัติ ออนไลน์	-	กขพ.๑
IP3 พัฒนาระบบติดตาม และประเมินผลที่ทันสมัย	๑. ระดับความสำเร็จของ ติดตามงานด้วยดิจิทัล เทคโนโลยี	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. การสร้างกลุ่มไลน์ในการ สื่อสารและติดตามงานด้าน กำลังพล ๒. การพัฒนา QR Code เพื่อ พัฒนาการส่งเอกสารข้อมูลและ การประเมินผลผ่าน Google Form	- -	นขต. กพ.ทอ.๑ นขต. กพ.ทอ.๑
	๒. ระดับความสำเร็จ โปรแกรมการประเมินผล การปฏิบัติงานตาม แนวความคิดสมรรถนะ กำลังพล ทอ.	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. การพัฒนาโปรแกรม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แนวความคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. ๒. การปรับแก้ไขระเบียบการ ประเมินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแนวความคิด	- -	กคพ.๑ กคพ.๑

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				สมรรถนะกำลังพล ทอ.ให้สอดคล้อง รับกับการสอดรับกับโปรแกรมที่ พัฒนา ๓. จัดทำคู่มือการใช้งาน โปรแกรมประเมินฯ	-	กคพ.๑
IP4 เสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละของคะแนน เฉลี่ยจากการประเมิน คะแนนหน่วยงานดีเด่น สายงานกำลังพล	๗๕ (ร้อยละ)	๗๐ (ร้อยละ)	๑. การตรวจเยี่ยมสาย วิทยาการกำลังพลแบบลงพื้นที่ ๒. ประเมินหน่วยกำลังพล ดีเด่น	- -	กนผ.๑ กคพ.๑
	๒. ระดับความสำเร็จของ การเสริมสร้างแรงจูงใจ กำลังพลในการปฏิบัติ ราชการ	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. โครงการสอบคัดเลือก น.ประทวน เลื่อนฐานะเป็น สัญญาบัตร ปี ๖๘ ๒. โครงการสอบคัดเลือก น.ประทวนเลื่อนเป็น น.สัญญา บัตร โควตา น.ประทวนทำ หน้าที่ตำแหน่ง น.สัญญาบัตร ๓. โครงการมอบของขวัญปีใหม่ แก่ผู้ปฏิบัติราชการในหน่วย สนามและชายแดน	๑๑๔,๐๐๐ ๗๘,๔๐๐ ๘๘๗,๖๘๐	กสพ.๑ กสพ.๑ กปค.๑

๙.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP1 พัฒนากำลังพลให้มี ทักษะดิจิทัลรองรับการ เปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Tranformation)	๑. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานด้านความ พร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ กพ.ทอ.	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. กิจกรรมสร้างความเข้าใจใน การดำเนินดำเนินงานด้าน ความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ ทอ. ๒. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความ เข้าใจในการดำเนินงานด้าน ความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ ทอ.	-	ทสส. กพ.ทอ.
	๒. ร้อยละของคะแนน ประเมินความรู้ความเข้าใจ การใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน ของ กพ.ทอ.	๗๕ (ร้อยละ)	๗๐ (ร้อยละ)	๑. กิจกรรมการทดสอบ ความรู้ความเข้าใจการใช้ ดิจิทัลเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน แบบออนไลน์ของ กพ.ทอ.	-	ทสส. กพ.ทอ.
LP2 ส่งเสริมความเป็นมือ อาชีพ (Professional) ด้วยการศึกษารเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของผู้เรียนมีความ เข้าใจในการใช้สื่อมัลติมีเดียใน การเรียนรู้ผ่านระบบ อีเลิร์นทอร์นิกส์ (e - Learning)	๗๐ (ร้อยละ)	-	๑. กิจกรรมพัฒนาสื่อมัลติมีเดีย แบบพึ่งพาตนเอง ๒. กิจกรรมประเมินความเข้าใจ ผู้เรียนผ่านสื่อ	-	กกศ.๑ กกศ.๑
	๒. ระดับความสำเร็จของการ จัดโครงการศึกษา ทอ.	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. โครงการการประชุมวิชาการ ฝึกรงานหน้าที่ ๒. โครงการอบรมเจ้าหน้าที่ กำลังพล รุ่น ๓๘ ๓. โครงการอบรมนายทหาร กำลังพล รุ่น ๓๖	๑๓,๖๒๐ ๑๘๐,๙๓๐ ๒๗๘,๒๗๐	กคพ.๑ กกศ.๑ กกศ.๑

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				๔. โครงการฝึกอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศด้านรับสมัครคัดเลือกข้าราชการศึกษาหลักสูตร ทอ.	๖๐,๖๓๕	กกศ.๑
	๓. ระดับความสำเร็จของการจัดแหล่งเรียนรู้	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. กิจกรรมพัฒนาโปรแกรมการจัดการความรู้แบบพึ่งพาตนเอง (Knowledge Management System : KMS) ในการรวบรวมองค์ความรู้	-	กคพ.๑
LP3 เสริมสร้างสุขภาพกำลังพลแบบองค์รวม	๑. ร้อยละคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบบันทึกผลการทดสอบสมรรถภาพทางกายกำลังพล ทอ.	๗๕ (ร้อยละ)	-	๑. กิจกรรมการพัฒนาโปรแกรมระบบบันทึกผลการทดสอบสมรรถภาพ ๒. กิจกรรมการทดสอบสมรรถภาพทางกายกำลังพล ทอ.	- -	กคพ.๑
	๒. ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. โครงการเสริมเกราะกำลังพลใต้ปีก ทอ. ๒. โครงการอบรมความรู้การยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน ๓. โครงการเศรษฐกิจพอเพียง	๙๓,๙๘๐ ๔๒,๒๒๐ ๒๒๔,๑๐๐	กคพ.๑
LP4 ส่งเสริมวัฒนธรรมทางทหาร ความโปร่งใสไม่ทุจริต	๑. ร้อยละของจำนวนกำลังพลบรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่เข้ารับการอบรมแบบธรรมเนียมทหาร	๘๕ (ร้อยละ)	๘๐ (ร้อยละ)	๑. การอบรมแบบธรรมเนียมทหารให้กำลังพลที่เข้ารับราชการใน ทอ.	๓๓๔,๐๗๕	กจพ.๑

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๘	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	๒. ระดับความสำเร็จการ ประกาศเจตนารม No Gift Policy ของ ทอ.	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	๑. โครงการส่งเสริมความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ทอ. ๒. ผบ.ทอ.จัดแถลงโครงการ No Gift Policy	๓๗,๖๐๐ -	กคพ.๑ กคพ.๑

๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์

๑๐.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP1

กำลังพล ทอ.แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ร้อยละของ นขต.ทอ.ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพงาน
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๐
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพงาน ค่าคะแนนเฉลี่ยการสร้างสรรค์นวัตกรรม ^๑ X ๑๐๐ คะแนนเต็มการสร้างสรรค์นวัตกรรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การใช้เครื่องมือกิจกรรมการจัดการ ความรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.	๕๕,๙๗๐	กคพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
การจัดงานมหกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.	๒๓๘,๙๐๐	กคพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
ประชุมคัดเลือกบุคคลดีเด่น ทอ.	-	กคพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
พิธีมอบประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลดีเด่น ทอ.	๑๕,๐๐๐	กคพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๒ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP2

กำลังพล ทอ.มีความสุขที่สามารถจัดการสมดุลชีวิตได้

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสุขของกำลังพล ทอ.จากการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว Work Life Balance
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๐
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	การตอบแบบประเมินความสุขของกำลังพล ทอ.กลุ่มเป้าหมาย ทั้งก่อนและหลังการ ฝึกอบรม เปรียบเทียบผลประเมินความสุขที่สูงขึ้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหลังการ ฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Sustainable Work Life Balance	๑๒๓,๗๒๐	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผน ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตอย่างมีคุณภาพ ตาม หลักเวชศาสตร์วิถีชีวิต (Lifestyle Medicine)	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๓ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP3

ผู้รับบริการมีความพึงพอใจการบริการด้านกำลังพล

ตัวชี้วัด	ร้อยละความพึงพอใจของการมารับบริการที่ ศบส.กพ.ทอ.
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนความพึงพอใจของผู้มารับบริการที่ ศบส.กพ.ทอ. เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่ม ข้าราชการที่กำหนด $\frac{\text{ความพึงพอใจของผู้มารับบริการที่ ศบส.กพ.ทอ.} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนกลุ่มข้าราชการที่กำหนด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การอบรมเพิ่มศักยภาพการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการข้าราชการนอกประจำการ	๒๔,๑๙๐	ศบส.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการบรรยายพิเศษในการขอรับ บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการชั้นนายพล ที่เกษียณอายุราชการ	๒๓,๖๒๐	ศบส.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการบรรยายพิเศษในการขอรับ บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการชั้นต่ำกว่า นายพลที่เกษียณอายุราชการ	๑๖๐,๙๐๕	ศบส.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการพัฒนาสื่อออนไลน์ One Stop Service สำหรับบริการออนไลน์และ เตือนภัยมิฉ้อฉล	-	ศบส.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๔ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP4

เหล่าทัพและประชาชนเชื่อมั่นในกองทัพอากาศ

ตัวชี้วัด	ร้อยละของผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกองทัพอากาศ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เปรียบเทียบกับ คะแนนคุณธรรมเต็มทั้งหมด <u>ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส X ๑๐๐</u> คะแนนคุณธรรมเต็มทั้งหมด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	ห่วงเวลาสำเร็จ
โครงการส่งเสริมความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ทอ.	๑๑๗,๐๐๐	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล External Integrity and Transparency Assessment และ Open Data Integrity and Transparency Assessment และ Internal Integrity and Transparency Assessment	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จเป็นองค์กรคุณธรรม
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกชั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	ห่วงเวลาสำเร็จ
โครงการส่งเสริมความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ทอ.	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของผู้สมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๕
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ

คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนผู้สมัครเข้าเป็นทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ เปรียบเทียบกับจำนวนที่เปิดรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์
---------------------------------------	--

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
ประชุมวางแผนการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์	-	กพส.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
การประชาสัมพันธ์ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์	-	กพส.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
การคัดเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์	-	กพส.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๕ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP1

พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานกำลังพลตามมาตรฐาน

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของแผนกำหนดความต้องการกำลังพล ทอ.
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกชั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
วิเคราะห์อัตราากำลังพลให้สอดคล้องกับ โครงสร้าง ทอ.	-	กนผ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
จัดทำแผนกำหนดความต้องการกำลังพล เพื่อบรรจุกำลังพลตามตำแหน่ง	-	กนผ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการสรรหากำลังพลตามแผนบรรจุกำลังพล
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกชั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการประชุมสัมมนาการสักร้าเครือข่าย การสรรหาทหารกองประจำการเข้าบรรจุ ใน ทอ.	๑๗,๒๓๕	กสพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการรับสมัครและสอบคัดเลือกกำลัง พลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการ ชั่วคราว	๒๒๗,๐๐๐	กคพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของหน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของหน่วย (Individual Development Plan : IDP)
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	หน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของหน่วย เปรียบเทียบจำนวนหน่วยงานทั้งหมด $\frac{\text{ผลประเมินหน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของหน่วย X ๑๐๐}}{\text{จำนวนหน่วยงานทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
กิจกรรมการสร้างความเข้าใจการประเมิน	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
จัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
สร้างความเข้าใจให้หน่วยงานจัดทำแผนฯ	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการจัดระบบบริการสิทธิกำลังพลและสวัสดิการ
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกขั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการสัมมนาด้านสิทธิกำลังพลของ ข้าราชการทั้งในและนอกประจำการของ กองทัพอากาศรวมถึงทายาท	๘๖,๘๐๕	ศบส.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๕ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP2

ส่งเสริมระบบบริหารงานกำลังพลด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี

ตัวชี้วัด	ร้อยละคะแนนความพึงพอใจในประสิทธิภาพของระบบการจำหน่ายยอดและการลาอิเล็กทรอนิกส์
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๗๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากร้อยละของจำนวน ขรก.ที่เข้ารับการประเมินพึงพอใจในประสิทธิภาพของระบบ การจำหน่ายยอดและการลาอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ทั้งหมด $\frac{\text{จำนวน ขรก.เข้ารับการประเมินพึงพอใจ} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
กิจกรรม Implementing Data Warehouse using Microsoft SQL Server Analysis Services (SSAS)	๔๘,๑๕๐	กขพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จการตรวจสอบประวัติออนไลน์
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกขั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
แจ้งเตือน นขต.ทอ.ในการตรวจสอบประวัติ ออนไลน์	-	กขพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
ติดตามการตรวจสอบประวัติออนไลน์	-	กขพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๖ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP3

พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่ทันสมัย

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จติดตามงานด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกชั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การสร้างกลุ่มไลน์ในการสื่อสารและติดตามงานด้านกำลังพล	-	นชต. กพ.ทอ.๑	นชต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
การพัฒนา QR Code เพื่อพัฒนาการส่งเอกสารข้อมูลและการประเมินผลผ่าน Google Form	-	นชต. กพ.ทอ.๑	นชต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จโปรแกรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวความคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกชั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
พัฒนาโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวความคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.	-	กคพ.๑	นชต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
การปรับแก้ไขระเบียบการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวความคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.ให้สอดคล้องกับการสอดคล้องกับโปรแกรมที่พัฒนา	-	กคพ.๑	นชต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
จัดทำคู่มือการใช้งานโปรแกรมประเมินฯ	-	กคพ.๑	นชต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๗ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP4

เสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ร้อยละคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินคะแนนหน่วยงานดีเด่น
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๗๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	ร้อยละคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินคะแนนหน่วยงานดีเด่น เปรียบเทียบกับคะแนน การประเมินทั้งหมด $\frac{\text{คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินคะแนนหน่วยงานดีเด่น} \times 100}{\text{คะแนนการประเมินทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การตรวจเยี่ยมสายวิทยากรกำลังพลแบบ ลงพื้นที่	-	กนผ.๑	หน่วยงาน ของ ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
ประเมินหน่วยกำลังพลดีเด่น	-	กคพ.๑	หน่วยงาน ของ ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างแรงจูงใจกำลังพลในการปฏิบัติราชการ
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกขั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการสอบคัดเลือก น.ประทวน เลื่อน ฐานะเป็นสัญญาบัตร ปี ๖๘	๑๑๔,๐๐๐	กสพ.๑	หน่วยงาน ของ ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการสอบคัดเลือก น.ประทวนเลื่อนเป็น น.สัญญาบัตร โควตา น.ประทวนทำหน้าที่ ตำแหน่ง น.สัญญาบัตร	๗๘,๔๐๐	กสพ.๑	หน่วยงาน ของ ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการมอบของขวัญปีใหม่แก่ผู้ปฏิบัติ ราชการในหน่วยสนามและชายแดน	๘๘๗,๖๘๐	กปค.๑	หน่วยงาน ของ ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๘ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP1

พัฒนากำลังพลให้มีทักษะดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation)

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ กพ.ทอ.
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกขั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
กิจกรรมสร้างความเข้าใจในการดำเนิน ดำเนินงานด้านความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล ของ ทอ.	-	ทสส. กพ.ทอ.	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
ผู้เข้าร่วมประชุมมีความเข้าใจในการดำเนินงาน ด้านความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ ทอ.	-	ทสส. กพ.ทอ.	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของคะแนนประเมินความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานของ กพ.ทอ.
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๗๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	ร้อยละของคะแนนประเมินความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานของ กพ.ทอ. เปรียบเทียบกับคะแนนการประเมินทั้งหมด <u>คะแนนประเมินความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานของ กพ.ทอ. X ๑๐๐</u> คะแนนการประเมินทั้งหมด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
๑. กิจกรรมการทดสอบความรู้ความ เข้าใจการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน แบบออนไลน์ของ กพ.ทอ.	-	ทสส. กพ.ทอ.	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๙ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP2

ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ (Professional) ด้วยการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด	ร้อยละของผู้เรียนมีความเข้าใจในการใช้สื่อมัลติมีเดียในการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning)
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	จำนวนผู้เรียนมีความเข้าใจในการใช้สื่อมัลติมีเดียในการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนผู้เรียนมีความเข้าใจในการใช้สื่อมัลติมีเดีย} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	ห้วงเวลาสำเร็จ
กิจกรรมพัฒนาสื่อมัลติมีเดีย แบบพึ่งพาตนเอง	-	กยศ.	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
กิจกรรมประเมินความเข้าใจผู้เรียนผ่านสื่อ	-	กยศ.	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการศึกษา ทอ.
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกขั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	ห้วงเวลาสำเร็จ
โครงการการประชุมวิชาการฝึกงานหน้าที่	๑๓,๖๒๐	กศพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการอบรมเจ้าหน้าที่กำลังพล รุ่น ๓๘	๑๘๐,๙๓๐	กยศ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการอบรมนายทหารกำลังพล รุ่น ๓๖	๒๗๘,๒๗๐	กยศ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการฝึกอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศด้านรับสมัครคัดเลือกข้าราชการศึกษาหลักสูตร ทอ.	๖๐,๖๓๕	กยศ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการจัดแหล่งเรียนรู้
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกขั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
กิจกรรมพัฒนาโปรแกรมการจัดการความรู้ แบบพึ่งพาตนเอง (Knowledge Management System : KMS) ในการ รวบรวมองค์ความรู้	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๑๐ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP3

เสริมสร้างสุขภาพกำลังพลแบบองค์รวม

ตัวชี้วัด	ร้อยละคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบบันทึกผลการทดสอบสมรรถภาพทางกาย กำลังพล ทอ.
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๗๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบบันทึกผลการทดสอบสมรรถภาพทางกาย กำลังพล ทอ. เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด <u>คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบบันทึกผลการทดสอบ X ๑๐๐</u> จำนวนคะแนนทั้งหมด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
กิจกรรมการพัฒนาโปรแกรมระบบบันทึกผล การทดสอบสมรรถภาพ	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
กิจกรรมการทดสอบสมรรถภาพทางกาย กำลังพล ทอ.	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกชั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการเสริมเกราะกำลังพลใต้ปีก ทอ.	๙๓,๙๘๐	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการอบรมความรู้การยื่นบัญชีทรัพย์สิน และหนี้สิน	๔๒,๒๒๐	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
โครงการเศรษฐกิจพอเพียง	๒๒๔,๑๐๐	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๑๑ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP4

ส่งเสริมวัฒนธรรมทางทหาร ความโปร่งใส ไม่ทุจริต

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนกำลังพลบรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่เข้ารับการอบรมแบบธรรมเนียมทหาร
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๕
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนกำลังพลบรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่เข้ารับการอบรมแบบธรรมเนียมทหาร เปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการใหม่ทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนกำลังพลบรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่เข้ารับการอบรมแบบธรรมเนียมทหาร}}{\text{จำนวนข้าราชการใหม่ทั้งหมด}} \times 100$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
การอบรมแบบธรรมเนียมทหารให้กำลังพลที่เข้ารับราชการใน ทอ.	๓๓๔,๐๗๕	กจพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จการประกาศเจตนารม No Gift Policy ของ ทอ.
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกชั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
โครงการส่งเสริมความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ทอ.	๓๗,๖๐๐	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.
ผบ.ทอ.จัดแถลงโครงการ No Gift Policy	-	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.



ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน

๑.๑ โอกาส (O : Opportunities)

- รัฐบาลส่งเสริมเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพลบนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- รัฐบาลปรับเปลี่ยนระบบการจ่ายค่าตอบแทนไปในทิศทางที่ดีขึ้น
- ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวทำให้ภาครัฐมีโอกาสดึงดูดบุคคลเข้ารับราชการมากขึ้น
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยและเอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- ระบบพิทักษ์คุณธรรม (Merit System) มุ่งเน้นการพัฒนา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ล้ำสมัยเพื่อสร้างประสิทธิภาพและความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้สำหรับการบริหารกำลังพล
- ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพภายใต้มาตรฐานสากล
- การมีวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ทศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- สื่อ โซเชียลมีเดีย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทำให้สะดวกต่อการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับหน่วยงาน
- กำลังพลเป็นการเปิดโลกกว้างการเรียนรู้ทางดิจิทัลเทคโนโลยี
- มีการเปิดโลกกว้างแห่งการเรียนรู้ทางดิจิทัลเทคโนโลยี

๑.๒ อุปสรรค (T : Threats)

- ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วย
- ข้อจำกัดทางกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในระดับกระทรวง ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติกับระบบการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วยงาน
- ความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทำให้การทำงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัว
- งบประมาณภาครัฐมีการจัดสรรให้กับส่วนราชการค่อนข้างจำกัด
- เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ภัยคุกคามต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรุนแรง กว้างขวาง และรวดเร็ว ส่งผลให้การป้องกันภัยคุกคามมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
- งบประมาณภาครัฐมีจำกัด

๑.๓ จุดแข็ง (S : Strengths)

- ความต่อเนื่องในนโยบายด้านกำลังพลทำให้การปฏิบัติมีความชัดเจนและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม
- นโยบาย ทอ.ให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- วงรอบการบริหารงานกำลังพลมีความชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นระบบ
- ระบบการคัดเลือกกำลังพลเข้ารับราชการมีความยุติธรรม โปร่งใสทำให้ได้กำลังพลที่มีคุณภาพตามต้องการ
- ระบบการประเมินกำลังพลสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- การจัดสวัสดิการให้กำลังพลตามสิทธิ ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการรับราชการและระบบการจัดสวัสดิการให้กำลังพลมีความเป็นรูปธรรม
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนในกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารกำลังพลและหน่วยงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง
- ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติที่ดี (Role Model)
- กำลังพลมีประสบการณ์ ความชำนาญและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน
- กำลังพลมีความผูกพัน และรักในความเป็นทหารอากาศ
- ทอ.มีสถาบันการผลิตกำลังพลของตนเอง
- การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ให้กำลังพลตามแนวทางการรับราชการอย่างเหมาะสม
- การพัฒนาความรู้และนำความรู้/เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารกำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
- การสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบายด้านกำลังพลให้กับกำลังพลทราบอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อ

ความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินการ

- ช่องทางและระบบรับข้อร้องเรียนโปร่งใสตรวจสอบได้
- ความมีวินัยทหารเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลเป็นไปตามระเบียบ
- กำลังพลมีความรู้ทางดิจิทัลเทคโนโลยี

๑.๔ จุดอ่อน (W : Weaknesses)

- สายการบังคับบัญชาทำให้เกิดความซับซ้อนและกระบวนการทำงานมีลำดับขั้นตอนมาก ส่งผลต่อความล่าช้าและขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน

- การจัดโครงสร้างองค์การยังขาดความเชื่อมโยงในทางปฏิบัติกับการบริหารกำลังพล โดยเฉพาะในสายงานกำลังพลของหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพ

- โครงสร้างการบริหารกำลังพลยังไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการกำลังพลสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนากำลังพล ในขณะที่หน่วยงานเน้นระบบการจัดการกำลังพล ทำให้กำลังพลได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง

- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพล ทอ.(Human Resource Information System : HRIS) ยังไม่สมบูรณ์

- การใช้ประโยชน์กำลังพลบางส่วนยังไม่คุ้มค่า
- กำลังพลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน
- ขนาดของกำลังพลมีจำนวนมาก ส่งผลให้การสื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึงเป็นไปได้ยากหรือเป็นไปได้

แต่ต้องใช้ระยะเวลาานาน ส่งผลต่อความล่าช้าและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

- กำลังพลขาดทักษะในการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- กำลังพลมีความสามารถเฉพาะบุคคลสูงแต่ขาดการส่งต่อความรู้ในหน่วยงาน จึงทำให้ความรู้ติดกับ

ตัวบุคคลมากกว่าระบบในหน่วยงาน

- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในหน่วยงานเป็นไปตามการสั่งการมากกว่าจะเกิดจากการริเริ่มหรือตัดสินใจปฏิบัติด้วยตนเอง ส่งผลต่อความยั่งยืนของการดำเนินการ

- การขาดการส่งเสริมให้กำลังพลพัฒนาตนเอง ทำให้กำลังพลรอการพัฒนาจากหน่วยงานที่กำหนดให้มากกว่าจะเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะตอบสนองความต้องการได้มากกว่า

- การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูล ขาดความเป็นระบบ ส่งผลต่อการเชื่อมต่อข้อมูลความรู้ระหว่างหน่วยงาน

- อัตราค่าตอบแทนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่รับผิดชอบและกับหน่วยงานภาคเอกชน
- กฎระเบียบปฏิบัติของส่วนราชการบางส่วน ขาดความทันสมัยและไม่อ่อนตัวในทางปฏิบัติ
- ข้อจำกัดในการใช้งบประมาณค่าตอบแทนของกำลังพลในกองทัพ
- ข้าราชการ ทอ.ขาดทักษะทางดิจิทัล

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน Internal Factor</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก External Factor</p>	<p>จุดแข็ง (S : Strengths)</p> <p>S1 : การจัดสวัสดิการให้กำลังพลตามสิทธิ ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการรับราชการและระบบการจัดสวัสดิการให้กำลังพลมีความเป็นรูปธรรม</p> <p>S2 : การพัฒนาความรู้และนำความรู้/เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารกำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>S3 : การสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบายด้านกำลังพลให้กับกำลังพลทราบอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินการ</p> <p>S4 : กำลังพลมีความรู้พื้นฐานทางดิจิทัลเทคโนโลยี</p>	<p>จุดอ่อน (W : Weaknesses)</p> <p>W1 : กำลังพลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน</p> <p>W2 : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพล ทอ.(Human Resource Information System : HRIS) ยังไม่สมบูรณ์</p> <p>W3 : สายการบังคับบัญชาทำให้เกิดความซับซ้อนและกระบวนการทำงานมีลำดับขั้นตอนมาก ส่งผลต่อความล่าช้าและขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน</p> <p>W4 : กำลังพลบางส่วนยังขาดทักษะการประยุกต์ใช้ทางดิจิทัลเทคโนโลยี</p>
<p>โอกาส (O : Opportunities)</p> <p>O1 : การมีวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ทักษะคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์</p> <p>O2 : ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพภายใต้มาตรฐานสากล</p> <p>O3 : เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เข้าถึงได้ง่าย ทำให้สะดวกต่อการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีระหว่างกำลังพลภายในหน่วยงาน รวมถึงประชาชนกับหน่วยงาน</p> <p>O4 : มีการเปิดโลกกว้างแห่งการเรียนรู้ทางดิจิทัลเทคโนโลยี</p> <p>O5 : การตรวจสอบความโปร่งใสคุณธรรมจริยธรรมการปฏิบัติราชการ</p>	<p>SO (จุดแข็ง + โอกาส = พัฒนา/เพิ่ม/ขยาย)</p> <p>S1 O2 พัฒนาระบบสิทธิ สวัสดิการ ที่เป็นรูปธรรม เสริมสร้างความพึงพอใจในการรับราชการ</p> <p>S2 O1 เสริมสร้างการนำความรู้/เครื่องมือมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ทักษะคติ แรงจูงใจแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์</p> <p>S3 O3 ขยายผลการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการดำเนินการให้เข้าถึงกำลังพลทุกชั้นยศ</p> <p>S4 O4 มีความรู้ทางเทคโนโลยี เพื่อเข้าถึงได้ง่ายสะดวกต่อการประชาสัมพันธ์</p>	<p>WO (จุดอ่อน + โอกาส = ปรับปรุง/ส่งเสริม)</p> <p>W1 O1 ปลุกฝังค่านิยมพร้อมทั้งสร้างความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่</p> <p>W2 O3 ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพล ทอ. (Human Resource Information System : HRIS) ให้สมบูรณ์ และบูรณาการระบบฯ กับระบบอื่น ๆ</p> <p>W3 O2 ผู้บริหารมีความเข้าใจ และยืดหยุ่น พร้อมส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงปรับการดำเนินการให้รวดเร็วขึ้น</p>
<p>อุปสรรค (T : Threats)</p> <p>T1 : งบประมาณภาครัฐมีการจัดสรรให้กับส่วนราชการค่อนข้างจำกัด</p> <p>T2 : เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ภัยคุกคามต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรุนแรง กว้างขวาง และรวดเร็ว ส่งผลให้การป้องกันภัยคุกคามมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น</p> <p>T3 : ข้อจำกัดทางกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในระดับกระทรวง ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติกับระบบการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วยงาน</p> <p>T4 : งบประมาณภาครัฐมีจำกัด</p>	<p>ST (จุดแข็ง + อุปสรรค = รักษาสถานภาพ)</p> <p>S2 T1 กำลังพลต้องนำความรู้ /เครื่องมือใหม่ๆ ใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้งบประมาณจำกัด</p> <p>S1 T3 กำลังพลได้รับสิทธิ สวัสดิการ ที่เป็นธรรม โดยไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับในระดับกระทรวง</p> <p>S3 T2 การใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ดำเนินการไปอย่างถูกต้อง รู้เท่าทันภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น</p>	<p>WT (จุดอ่อน + อุปสรรค = ลดทอน/ถอนตัว)</p> <p>W1 T1 กำลังพลสามารถหาความรู้วิทยาการสมัยใหม่จากแหล่งที่ไม่ต้องใช้งบประมาณมากนัก</p> <p>W2 T3 ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพล ทอ.(Human Resource Information System : HRIS) อย่างถูกต้อง ไม่ขัดกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <p>W3 T2 ต้องมีการวางแผนสำรองในกรณีฉุกเฉิน เพื่อให้การแก้ปัญหาดำเนินการได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น</p>

Grouping	กลยุทธ์จาก SWOT
ด้านการพัฒนากำลังพล	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ ทักษะดิจิทัลที่จำเป็น รู้เท่าทันเทคโนโลยีและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป - พัฒนากำลังพลให้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
ด้านระบบและกระบวนการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนารูปแบบการทำงานอัตโนมัติโดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี - ปรับรูปแบบการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน
ด้านระบบสิทธิ สวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล ให้ได้รับสิทธิ สวัสดิการอย่างทั่วถึง เป็นธรรม เข้าถึงกำลังพลทุกระดับ ด้วยการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน - เสริมสร้างความสุขของกำลังพล ทอ.จากการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติราชการด้านการโปร่งใสและทุจริต - ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหาร

ผนวก ๒ สรุปความต้องการงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

รายการ	งบประมาณปี ๖๘ (บาท)
งบซ่อมแซมอาคารสถานที่ (ซ่อมเฉพาะกิจ) -	-
งบซ่อมปรับปรุง -	-
งบก่อสร้าง -	-
งบครุภัณฑ์ -	-
งบคลังใหญ่ (เฉพาะหน่วยคลังใหญ่) -	-
งบโครงการ -	๓,๔๘๔,๐๐๕
รวมงบประมาณ ปี ๖๘	๓,๔๘๔,๐๐๕

ผนวก ๓ การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	สำเร็จแล้ว	บันทึกหลักฐานการดำเนินการ
- การนำแผนปฏิบัติราชการ นขต.ทอ. ไปจัดทำคำขออนุมัติงบประมาณ		√	
- การส่งแผนปฏิบัติราชการ ฯ ให้ ยก.ทอ.และ สพร.ทอ.		√	
- การปรับแผนปฏิบัติราชการ ฯ หรือปรับตัวชี้วัดหลังจากหน่วยได้รับงบประมาณ		√	
- การนำแผนปฏิบัติราชการ ฯ ไปจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ นขต.ทอ.ประจำปี ๖๗		√	
- การกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		√	
- การสื่อสารแผนปฏิบัติราชการ ฯ สู่บุคลากรในองค์กร (ทุกกลุ่ม)	√		
- ผู้รับผิดชอบกำหนดแผนงาน/แนวทางการปฏิบัติงาน	√		
- กำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยตามแผนปฏิบัติราชการ ฯ		√	
- ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ฯ รอบ ๖ เดือน	√		
- ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ฯ รอบ ๑๒ เดือน	√		
- บันทึกบทเรียนที่ได้รับจากการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ฯ	√		
- นำบทเรียนที่ได้รับไปจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ฯ ฉบับต่อไป		√	



ผนวก ๔ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ นขต.ทอ.



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กพ.ทอ.

(เฉพาะ)

ที่ ๑ /๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ, ระบบบริหารความเสี่ยง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการควบคุมภายใน ของ กพ.ทอ.

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ, ระบบบริหารความเสี่ยง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการควบคุมภายใน ของ กพ.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กพ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๑/๕๘ ลง ๗ ก.ค.๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ, ระบบบริหารความเสี่ยง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการควบคุมภายใน ของ กพ.ทอ.

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นคณะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ, ระบบบริหารความเสี่ยง และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของ กพ.ทอ.

๒.๑ รอง จก.กพ.ทอ.	หัวหน้าเจ้าหน้าที่
๒.๒ รอง ผอ.สนพ.กพ.ทอ.(นโยบาย และการสรรหากำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๒.๓ รอง ผอ.สนพ.กพ.ทอ.(การจัดการ และการสื่อสาร)	เจ้าหน้าที่
๒.๔ รอง ผอ.สปพ.กพ.ทอ.(การศึกษา และพัฒนากำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๒.๕ รอง ผอ.สปพ.กพ.ทอ.(การปกครอง และข้อมูลกำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๒.๖ รอง ผอ.กนผ.สนพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๗ รอง ผอ.กจพ.สนพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๘ รอง ผอ.กสพ.สนพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๙ รอง ผอ.กพส.สนพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๐ รอง ผอ.กปค.สปพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๑ รอง ผอ.กคค.สปพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๒ รอง ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๓ รอง ผอ.กขพ.สปพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๔ รอง ผอ.ศบส.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๕ ทน.มนผ.กนผ.สนพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
๒.๑๖ ทน.มพก.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ
๒.๑๗ ทน.มปก.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๓. ให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ ...

- ๒ -

๓. ให้คณะกรรมการฯ ในข้อ ๒ มีหน้าที่ดังนี้

๓.๑ ทบทวนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติราชการ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของ กท.ทอ. รวมถึงวิเคราะห์องค์ประกอบของความเสี่ยงในหน่วยงานตามรายละเอียดตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๓.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการและคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ กท.ทอ. ตามที่ สพร.ทอ.กำหนด รวมถึงพิจารณาตัวชี้วัด, ค่าเป้าหมาย, เกณฑ์การให้คะแนนและระดับคะแนนด้วยน้ำหนัก

๓.๓ กำหนดกรอบแนวทางหรือมาตรการในการควบคุม, ป้องกัน และลดความเสี่ยงของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงตามวิธีการและรูปแบบที่กำหนด โดยประสานการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

๓.๔ การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงและผลักดันการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) ของ กท.ทอ.เพื่อขับเคลื่อนและทำให้แผนยุทธศาสตร์ กท.ทอ.ประสบความสำเร็จ

๓.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.ทอ.

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQJA) ของ กท.ทอ.

๔.๑ รอง จก.กท.ทอ.	หัวหน้าเจ้าหน้าที่
๔.๒ รอง ผอ.สนพ.กท.ทอ.(นโยบาย และการสรรหากำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๔.๓ รอง ผอ.สนพ.กท.ทอ.(การจัดการ และการจัดซื้อ)	เจ้าหน้าที่
๔.๔ รอง ผอ.สพท.กท.ทอ.(การศึกษา และพัฒนากำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๔.๕ รอง ผอ.สพท.กท.ทอ.(การปกครอง และข้อมูลกำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๔.๖ รอง ผอ.กมล.สนพ.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๗ รอง ผอ.กจท.สนพ.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๘ รอง ผอ.กสท.สนพ.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๙ รอง ผอ.กคส.สนพ.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๐ รอง ผอ.กปค.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๑ รอง ผอ.กคค.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๒ รอง ผอ.กคท.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๓ รอง ผอ.กคช.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๔ รอง ผอ.คบส.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๕ หน.สนค.กมล.สนพ.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
๔.๑๖ หน.คทท.กคท.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ
๔.๑๗ หน.คทค.กคท.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๕. ให้คณะกรรมการฯ ในข้อ ๔ มีหน้าที่ดังนี้

๕.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และกำหนดลักษณะสำคัญขององค์การให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๒ การกำหนดกรอบการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ กท.ทอ.ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๓ ประเมินองค์การด้วยตนเอง ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๔ ดำเนินการ ...

๕.๔ ตำแหน่งการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตาม
คำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ กท.พอ.

๕.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๖. ให้อธิบดีวางตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการที่ทำงานการควบคุมภายใน ของ กท.พอ.

- ๖.๑ รศก. กท.พอ. หัวหน้าเจ้าหน้าที่
- ๖.๒ รศก. สน.กท.พอ.(นโยบาย และการสรรหากำลังพล) เจ้าหน้าที่
- ๖.๓ รศก. สน.กท.พอ.(การจัดการ และการสื่อติ) เจ้าหน้าที่
- ๖.๔ รศก. สน.สป.กท.พอ.(การศึกษา และพัฒนากำลังพล) เจ้าหน้าที่
- ๖.๕ รศก. สน.สป.กท.พอ.(การปกครอง และข้อมูลกำลังพล) เจ้าหน้าที่
- ๖.๖ รศก. สน.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๗ รศก. กท.สน.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๘ รศก. สน.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๙ รศก. สน.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๐ รศก. สน.สป.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๑ รศก. สน.สป.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๒ รศก. สน.สป.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๓ รศก. สน.สป.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๔ รศก. สน.สป.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๕ พน.สน.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๖ น.สป.กท.พอ. เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
- ๖.๑๗ น.ว.สป.กท.พอ. เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๗. ให้คณะกรรมการที่ ๖ มีหน้าที่ดังนี้

๗.๑ ให้ความรู้ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ นชต.กท.พอ.เกี่ยวกับระบบการควบคุม
ภายใน รวมทั้งแนวทางการติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามระเบียบ
คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.๒๕๔๔ ที่กำหนดใน
เอกสารคำแนะนำต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชกรร

๗.๒ ตำแหน่งการรวบรวมรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการปรับปรุง
การควบคุมภายในของ นชต.กท.พอ.และจัดทำรายงานประเมินระบบการควบคุมภายใน ของ กท.พอ.ส่งให้หน่วย
รับผิดชอบภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๘. นชต.กท.พอ.ให้การสนับสนุนตามที่ได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๐

พล.อ.ท. *Donke Siam*
(ในทพ ยงยิ่ง)
จก.กท.พอ.

ประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

ผนวก ๕ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) (พ.ศ.๒๕๖๗)

๕.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของ กฟ.ทอ.



คำสั่งกรมกำลังพลทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๒๓/๖๖

เรื่อง แต่งตั้ง คณะขับเคลื่อน กฟ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เพื่อให้การขับเคลื่อน กฟ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนแม่บทการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง กฟ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๒๒/๖๓ ลง ๑๔ พ.ย.๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณะขับเคลื่อน กฟ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็น คณะขับเคลื่อน กฟ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๑ รอง จก.กฟ.ทอ.	เป็นประธานกรรมการ
๒.๒ ผอ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นรองประธานกรรมการ
๒.๓ รอง ผอ.สนพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๔ รอง ผอ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๕ ผอ.กคพ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๖ ผสอ.ประจำ กฟ.ทอ.(อัตรา น.อ.พิเศษ)	เป็นกรรมการ
๒.๗ รอง ผอ.กนผ.สนพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๘ รอง ผอ.กสพ.สนพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๙ รอง ผอ.กจพ.สนพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๐ รอง ผอ.กพล.สนพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๑ รอง ผอ.กบค.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๒ รอง ผอ.กคค.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๓ รอง ผอ.กคพ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒.๑๔ รอง ผอ.กซพ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๕ รอง ผอ.สบส.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๖ ทน.ผชก.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๗ ทน.ผพก.กคพ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๑๘ นกพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๙ นงป.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๐ นกข.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๑ นทสส.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๒ รอง ทน.ผพก.กคพ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๓ นพก.ผพก.กคพ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๔ นวป.ผวพ.กซพ.สปพ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ

๓. คณะฯ ...

- ๒ -

๓. คณก.ฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแล การบริหารจัดการองค์ความรู้ ในระดับหน่วยงาน และบุคคล ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ ทอ.และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาแนวทางการปฏิบัติอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่าง ทอ.และ กฟ.ทอ.

๓.๒ อำนวยการความสะดวกและให้คำปรึกษาในการสร้างองค์ความรู้ที่สำคัญและนวัตกรรม ด้านต่าง ๆ ของกำลังพล กฟ.ทอ. จากการปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานงาน ตลอดจนภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในระดับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการบูรณาการภารกิจ หรือนวัตกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ข้ามสายงาน ทั้งจากภายในและภายนอก กฟ.ทอ.หรือ ทอ.และนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับนวัตกรรม ทั้งในระดับหน่วยงาน สายวิทยาการ ทอ.และระดับประเทศ

๓.๔ สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถกำลังพลในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศด้านการจัดการความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงมาตรการรักษาความปลอดภัย ของข้อมูล ข่าวสาร เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างคลังความรู้ของ กฟ.ทอ.ที่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการ ปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ของกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕ พัฒนาแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังพล กฟ.ทอ. เพื่อจูงใจให้กำลังพลเกิดความตระหนักรู้ในด้านการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

๓.๖ ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผล และพิจารณาคัดเลือก หรือรับรองนวัตกรรม สำหรับการจัดการความรู้ของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของกำลังพล กฟ.ทอ. การยกระดับมาตรฐานงาน และการสร้างนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ

๓.๗ แต่งตั้ง คณอก.หรือ คณะ จนท.ทำงานในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๓.๘ รวบรวมข้อมูล ความก้าวหน้าการดำเนินการ และรายงานให้ จก.กฟ.ทอ.ทราบ ภายใน ก.อ.ของทุกปี

๔. นชต.กฟ.ทอ., นชต.สนพ.กฟ.ทอ.และ นชต.สปพ.กฟ.ทอ.มีหน้าที่ ดังนี้

๔.๑ จัดกำลังพลที่มีความเหมาะสมรับผิดชอบการขับเคลื่อนแนวทางการจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบูรณาการนวัตกรรมเพื่อผลักดัน กฟ.ทอ.ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ โดยส่งรายชื่อให้ คณก.ฯ ภายใน พ.ย.ของทุกปี

๔.๒ ให้ความร่วมมือและสนับสนุน คณก.ฯ เมื่อได้รับการประสาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

พล.อ.ท.



(สุชาติ เทพรักษ์)

จก.กฟ.ทอ.

๕.๒ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของ กพ.ทอ.

ผลงานกลุ่มกิจกรรมที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของ กพ.ทอ.ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน.....๕.....เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ ๑ ชื่อ Timeline การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินจ่ายจากเงินนอกงบประมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ Timeline เป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานที่จะมารับงานด้านการจ้างลูกจ้างชั่วคราวทราบรายละเอียดในภาพรวม และลดขั้นตอนในการศึกษางาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของ กพ.ทอ. มีจำนวนไม่มาก

เรื่องที่ ๒ ชื่อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ทอ. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยาเสพติด ทอ. Narcotics Management Information System โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยาเสพติด ทอ. มีหน้าที่ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยาเสพติด ทอ.ให้สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในรวบรวมผลการดำเนินงาน บูรณาการข้อมูล ตลอดจนประเมินผลสัมฤทธิ์งาน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ทอ.ให้ครอบคลุมงานด้านการป้องกัน การปราบปราม การบำบัดรักษา งานการบริหารจัดการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เรื่องที่ ๓ ชื่อ ลดเวลาการจัดทำคำสั่งเกษียณอายุราชการกำลังพล ทอ. โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เครื่องมือนี้ช่วยทำให้คำสั่งของผู้เกษียณอายุราชการมีความถูกต้องที่สุด รวมทั้งสิทธิต่างๆ ของผู้เกษียณฯ อย่างเช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร และลดระยะเวลาในการตรวจสอบคำสั่งที่มีข้อผิดพลาด โดยนำระบบฐานข้อมูลกำลังพล (HRIS) มาใช้ประโยชน์ให้เกิดสูงสุด

เรื่องที่ ๔ ชื่อ การประเมินผลการดำเนินโครงการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ทอ.ด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เครื่องมือจัดทำขึ้นมาเพื่อรวบรวมข้อมูลดำเนินโครงการป้องกันแก้ไขยาเสพติด ทอ.ในลักษณะ Data Based Center ที่เข้าถึงง่ายและสะดวก ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำข้อมูลจากโครงการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดมาวิเคราะห์ผลการดำเนินการ เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการพัฒนา

เรื่องที่ ๕ ชื่อ นวัตกรรมการขอรับบำเหน็จตกทอดดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้ นวัตกรรมจัดทำมาเพื่อระยะเวลาในการกรอกแบบขอรับบำเหน็จตกทอดของทายาท เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานด้านบำเหน็จตกทอดได้ถูกต้องมากขึ้น

ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง (RM) (พ.ศ.๒๕๖๗)

๖.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานด้านบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ กฟ.ทอ.



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กฟ.ทอ.

(เฉพาะ)

ที่ ๑ /๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ, ระบบบริหารความเสี่ยง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการควบคุมภายใน ของ กฟ.ทอ.

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ, ระบบบริหารความเสี่ยง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการควบคุมภายใน ของ กฟ.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ดำเนินการดังนี้

๓. ให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กฟ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๑/๕๘ ลง ๗ ก.ค.๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ, ระบบบริหารความเสี่ยง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการควบคุมภายใน ของ กฟ.ทอ.

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นคณะเจ้าหน้าที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ, ระบบบริหารความเสี่ยง และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของ กฟ.ทอ.

๒.๑ รอง จก.กฟ.ทอ.	หัวหน้าเจ้าหน้าที่
๒.๒ รอง ผอ.สนพ.กฟ.ทอ.(นโยบาย และการสรรหากำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๒.๓ รอง ผอ.สนพ.กฟ.ทอ.(การจัดการ และการสื่อสาร)	เจ้าหน้าที่
๒.๔ รอง ผอ.สปพ.กฟ.ทอ.(การศึกษา และพัฒนากำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๒.๕ รอง ผอ.สปพ.กฟ.ทอ.(การปกครอง และข้อมูลกำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๒.๖ รอง ผอ.กนผ.สนพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๗ รอง ผอ.กจพ.สนพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๘ รอง ผอ.กสพ.สนพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๙ รอง ผอ.กพล.สนพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๐ รอง ผอ.กปค.สปพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๑ รอง ผอ.กคท.สปพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๒ รอง ผอ.กคท.สปพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๓ รอง ผอ.กขพ.สปพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๔ รอง ผอ.ศบส.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๒.๑๕ ทน.มนผ.กนผ.สนพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
๒.๑๖ ทน.มพท.กคท.สปพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ
๒.๑๗ ทน.มปท.กคท.สปพ.กฟ.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๓. ให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ ...

- ๒ -

๓. ให้คณะกรรมการที่ ๒ ในข้อ ๒ มีหน้าที่ดังนี้

๓.๑ ทบทวนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติราชการ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของ กท.ทอ. รวมทั้งวิเคราะห์องค์ประกอบของความเสี่ยงในหน่วยงานตามรายละเอียดตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๓.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการและคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ กท.ทอ. ตามที่ สท.ทอ.กำหนด รวมถึงพิจารณาตัวชี้วัด, ค่าเป้าหมาย, เกณฑ์การให้คะแนนและระดับคะแนนถ่วงน้ำหนัก

๓.๓ กำหนดกรอบแนวทางการบริหารราชการในการควบคุม, ป้องกัน และลดความเสี่ยงของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงตามวิธีการและรูปแบบที่กำหนด โดยประสานการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

๓.๔ การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงและผลักดันการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) ของ กท.ทอ.เพื่อขับเคลื่อนและทำวิสัยยุทธศาสตร์ กท.ทอ.ประสบความสำเร็จ

๓.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.ทอ.

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA) ของ กท.ทอ.

๔.๑ รอง จก.กท.ทอ.

หัวหน้าเจ้าหน้าที่

๔.๒ รอง ผอ.สนท.กท.ทอ.(นโยบาย และการบริหารกำลังพล)

เจ้าหน้าที่

๔.๓ รอง ผอ.สนท.กท.ทอ.(การจัดการ และการสื่อสาร)

เจ้าหน้าที่

๔.๔ รอง ผอ.สพท.กท.ทอ.(การศึกษา และพัฒนากำลังพล)

เจ้าหน้าที่

๔.๕ รอง ผอ.สพท.กท.ทอ.(การปกครอง และข้อมูลกำลังพล)

เจ้าหน้าที่

๔.๖ รอง ผอ.กนส.สนท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๗ รอง ผอ.กจร.สนท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๘ รอง ผอ.กสท.สนท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๙ รอง ผอ.กตส.สนท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๑๐ รศ.กปก.สพท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๑๑ รศ.กยศ.สพท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๑๒ รศ.กคท.สพท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๑๓ รศ.กคท.สพท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๑๔ รศ.คยส.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่

๔.๑๕ ทน.คณค.กนส.สนท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่และเลขานุการ

๔.๑๖ ทน.คทก.กคท.สพท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๔.๑๗ ทน.คทก.กคท.สพท.กท.ทอ.

เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๕. ให้คณะกรรมการที่ ๔ ในข้อ ๔ มีหน้าที่ดังนี้

๕.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และกำหนดลักษณะสำคัญขององค์การให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๒ การกำหนดกรอบการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ กท.ทอ.ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๓ ประเมินองค์การด้วยตนเอง ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๔ ดำเนินการ ...

๕.๔ คำวินิจฉัยในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตาม
คำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ กท.พอ.

๕.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๖. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการควบคุมภายใน ของ กท.พอ.

- ๖.๑ รศจ จก.กท.พอ. หัวหน้าเจ้าหน้าที่
- ๖.๒ รศจ ผอ.สนท.กท.พอ.(นโยบาย และการสรรหาทำสิ่งพล) เจ้าหน้าที่
- ๖.๓ รศจ ผอ.สนท.กท.พอ.(การจัดการ และการฮือติ) เจ้าหน้าที่
- ๖.๔ รศจ ผอ.สพท.กท.พอ.(การศึกษา และพัฒนาภาษาอังกฤษ) เจ้าหน้าที่
- ๖.๕ รศจ ผอ.สพท.กท.พอ.(การปกครอง และข้อมูลทำสิ่งพล) เจ้าหน้าที่
- ๖.๖ รศจ ผอ.กนส.สนท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๗ รศจ ผอ.กท.สนท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๘ รศจ ผอ.กท.สนท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๙ รศจ ผอ.กท.สนท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๐ รศจ ผอ.กท.สพท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๑ รศจ ผอ.กท.สพท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๒ รศจ ผอ.กท.สพท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๓ รศจ ผอ.กท.สพท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๔ รศจ ผอ.คปส.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๕ พน.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๖ นสท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
- ๖.๑๗ นวสท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๗. ให้คณะกรรมการฯ ในข้อ ๖ มีหน้าที่ดังนี้

๗.๑ ให้ความรู้ เสนอแนะ และให้คำปรึกษากับ นชท.กท.พอ.เกี่ยวกับระบบการควบคุม
ภายใน รวมทั้งแนวทางการติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามระเบียบ
คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.๒๕๓๔ ที่กำหนดใน
เอกสารคำแนะนำต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชการ

๗.๒ คำวินิจฉัยรวบรวมรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการปรับปรุง
การควบคุมภายในของ นชท.กท.พอ.และจัดทำรายงานประเมินระบบการควบคุมภายใน ของ กท.พอ.ส่งให้หน่วย
รับผิดชอบภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๘. นชท.กท.พอ.ให้การสนับสนุนตามที่ได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ถึง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๐

พล.ร.ท. *Donke Sijoi*
(กรทพ ยี่สิบ)
จก.กท.พอ.

ประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๖.๒ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงของ กฟ.ทอ.

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงของ กฟ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ความเสี่ยงของงานภารกิจหลัก จำนวน.....๓.....งาน ดังนี้

หมายเหตุ : ที่มาของความเสี่ยงของงานภารกิจหลักและการดำเนินการจัดการความเสี่ยงดูได้จากแบบ R3

งานที่ ๑ ปัจจัยเสี่ยง โครงการเสริมสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work life Balance) ในการสัมมนากำหนดรูปแบบแผนงานสำหรับ นขต.ทอ. อาจทำให้ได้ช้ากว่าที่กำหนดเนื่องจากมีความหลากหลายทางแนวคิดต้องใช้เวลาในการสรุปแนวทางร่วมกัน

การดำเนินการจัดการความเสี่ยง ดังนี้ กำหนดให้ นขต.ทอ.จัดทำข้อมูลส่งมาก่อนล่วงหน้าก่อนจัดสัมมนา

งานที่ ๒ ปัจจัยเสี่ยง โครงการพัฒนากำลังพลด้วยการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ที่ทันสมัย ที่มีเนื้อหาหรือวิชาที่ได้รับการพิจารณานำมาปรับปรุงเป็น E-learning อาจไม่ครบถ้วน เนื่องจากเป็นโครงการใหม่ที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน

การดำเนินการจัดการความเสี่ยง ดังนี้ จัดทำเนื้อหาบัญชีรวบรวมเนื้อหาวิชาที่จัดทำเป็น E-learning แล้วให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน

งานที่ ๓ ปัจจัยเสี่ยง โครงการพัฒนาระบบการบริหารด้านสิทธิกำลังพลและสวัสดิการในเรื่องอุปกรณ์ที่ผู้ทดลองใช้ระบบฯ มีความแตกต่างกัน อุปกรณ์บางเครื่องไม่รองรับระบบฯ

การดำเนินการจัดการความเสี่ยง ดังนี้ สร้างความเข้าใจ จัดทำคู่มือการใช้ระบบงานที่ถูกต้อง โดยมีผู้ทดลองใช้ระบบทุกอุปกรณ์ที่สามารถเข้าถึงได้