



## แผนปฏิบัติการ

กรมกำลังพลทหารอากาศ (กพ.ทอ.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



ผู้บังคับบัญชาของหน่วย

พล.อ.ท.วิโรช พยาน้อย จก.กพ.ทอ.  
พล.อ.ต.จักรพันธ์ อจลพงศ์ รอง จก.กพ.ทอ.  
พล.อ.ต.โสรวาร ป้อมสนาม ผอ.สนพ.กพ.ทอ.  
พล.อ.ต.กิติรัช ศรีสังข์ ผอ.สปพ.กพ.ทอ.

๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๘

## สารบัญ

	หน้า
แผนปฏิบัติการ กพ.ทอ.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ	๒
ส่วนที่ ๓ สารสำคัญแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๑๑
๑. วิสัยทัศน์ ทอ.และ วิสัยทัศน์ของหน่วย	๑๒
๒. ภารกิจ	๑๒
๓. พันธกิจ	๑๒
๔. ค่านิยมหลัก ทอ. และค่านิยมของหน่วย	๑๓
๕. สถานการณ์ปัจจุบัน	๑๕
๖. ประเด็นกลยุทธ์	๑๗
๗. เป้าประสงค์	๒๐
๘. แผนที่กลยุทธ์	๒๔
๙. รายละเอียดเป้าประสงค์	๒๕
ภาคผนวก	
ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน	๕๕
ผนวก ๒ สรุปงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ของหน่วยที่ได้รับการจัดสรร	๕๙
ผนวก ๓ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วย	๖๐
ผนวก ๔ แผนบริหารความเสี่ยงของหน่วย (แบบ R3)	๖๓

## ส่วนที่ ๑

### บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของกรมกำลังพลทหารอากาศ มีที่มาจากความมุ่งมั่นที่จะยกระดับการบริหารจัดการกำลังพลให้มีความพร้อมสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ ภารกิจ และพันธกิจของกองทัพอากาศในยุคนิยมที่บริบทความมั่นคงและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แผนฉบับนี้เป็นเครื่องมือและกรอบการดำเนินงานที่สำคัญในการผลักดันให้การปฏิบัติงานด้านกำลังพลของกองทัพอากาศมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ตามเจตนารมณ์ผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๙ พร้อมร่วมสนับสนุนแผนปฏิบัติการระดับกระทรวงกลาโหมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยเป้าหมายสำคัญคือมีระบบกำลังพลคุณภาพที่ทันสมัย โปร่งใส ตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ เหล่าทัพ/เครือข่าย และประชาชน เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศอย่างยั่งยืน

กระบวนการจัดทำแผนฉบับนี้อาศัยการทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลรอบด้าน ทั้งการศึกษา ยุทธศาสตร์ กฎหมาย และแผนที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยที่ผ่านมา ทั้งส่วนที่ประสบความสำเร็จและส่วนที่ยังมีข้อจำกัด ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นฐานข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก ทั้งปัจจัยเชิงบวกที่เป็นโอกาสและปัจจัยเชิงลบที่เป็นข้อจำกัด อาทิ นโยบายการปรับลดกำลังพล ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความคาดหวังของสังคมต่อความโปร่งใส ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การทบทวนและวิเคราะห์เหล่านี้ได้กลายเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ ประเด็นท้าทาย และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยในปัจจุบัน

แผนปฏิบัติการกรมกำลังพลทหารอากาศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ จึงมุ่งเน้นไปที่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพงาน ร่วมกับการเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพล ภายใต้ระบบบริหารจัดการกำลังพลหลายมิติ ทั้งการพัฒนาระบบวางแผนและการบริหารกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ บนหลักการคุณภาพเหนือปริมาณ การคิดสรรและพัฒนากำลังพลตามหลักสมรรถนะและคุณธรรม การพัฒนาระบบการศึกษาและการประเมินผลที่สามารถตอบสนองความต้องการของกองทัพอากาศได้อย่างแท้จริง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลกลางเข้ามาสนับสนุนการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่กำลังพล อีกทั้งให้ความสำคัญกับการบูรณาการเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมขีดความสามารถในการปฏิบัติการที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากยิ่งขึ้น

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการดำเนินการตามแผนฉบับนี้ คือประชาชน เหล่าทัพ/เครือข่าย และผู้รับบริการ เชื่อมั่นในการดำเนินการของกองทัพอากาศ ภายใต้กำลังพลคุณภาพสูงที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถแบบสหวิชาชีพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคงได้อย่างทัน่วงที พร้อมทั้งระบบการบริหารจัดการด้านกำลังพลกองทัพอากาศที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล สิ่งเหล่านี้เป็นการต่อยอดถึงภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพอากาศให้เป็นที่ประจักษ์ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับกำลังพลกองทัพอากาศได้อย่างยั่งยืน

## ส่วนที่ ๒

### ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

#### แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยมีความสอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ ตามทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถของ ทอ.ใน ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยสามารถส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

##### ๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง : สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

- การรักษาความสงบภายในประเทศ
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
- การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

##### ๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน : สอดคล้องกับภารกิจของ ทอ. (เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ทอ.)

- อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ
  - แนวทางส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ การผลิตยุทธโธปกรณ์และยุทธภัณฑ์ทางการทหาร
  - แนวทางส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
  - แนวทางส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศเชิงพาณิชย์
  - แนวทางส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
  - การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิจัยและพัฒนารองรับอุตสาหกรรมความมั่นคง
- สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว ตามแนวทางการสนับสนุนการพัฒนาท่องเที่ยวพื้นที่ หรือเขตเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ และแหล่งท่องเที่ยวในหน่วยทหาร
- โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ประเด็นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตามแนวทางการพัฒนา ทอ.สู่ความทันสมัย

##### ๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ : ถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาไปสู่แผนปฏิบัติราชการของ ทอ.ด้วยการบูรณาการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาระดับประเทศ (เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ทอ.)

- ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

- ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ตามแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังพล
- ภาครัฐมีความทันสมัย ตามแนวทางการพัฒนา ทอ.สู่ความทันสมัย
- บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

**หมายเหตุ:** กรณีหน่วยงานมีความสอดคล้องมากกว่า ๑ ยุทธศาสตร์/ประเด็นยุทธศาสตร์ ระบุให้ครบ

**แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม, นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

#### **๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม**

แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ทอ.) ตามทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถของ ทอ.๕ เรื่อง โดยแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ดังนี้

##### **๒.๑.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็น (๐๑) ความมั่นคง (ประเด็นหลัก)**

- ๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ สอดคล้องกับการตอบสนองเป้าหมายแผนย่อยที่ ๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ
- ๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ สอดคล้องกับการตอบสนองเป้าหมายแผนย่อยที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ และแผนย่อยที่ ๕ การพัฒนาглоการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม
- ๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงของรัฐ สอดคล้องกับการตอบสนองเป้าหมายแผนย่อยที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ส่วนการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และการพัฒนาประเทศ แผนย่อยที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ (แนวทางการปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติในภาพรวม) และแผนย่อยที่ ๕ การพัฒนาглоการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม
- ๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ สอดคล้องกับการตอบสนองเป้าหมายแผนย่อยที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ (แนวทางเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือทางการทหารกับประเทศเพื่อนบ้าน มิตรประเทศ และองค์กรนานาชาติ) และแผนย่อยที่ ๔ ความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ (แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน มิตรประเทศ และองค์กรนานาชาติ)

๕) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน สอดคล้องกับการตอบสนองเป้าหมายแผนย่อยที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ส่วนการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และการพัฒนาประเทศ (แนวทางการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน)

**๒.๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็น (๐๒) การต่างประเทศ**

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ สอดคล้องกับการตอบสนองเป้าหมายแผนย่อยที่ ๑ ความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ และแผนย่อยที่ ๔ การส่งเสริมสถานะ และบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลก

**๒.๑.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็น (๐๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ**

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน สอดคล้องกับการตอบสนองเป้าหมายภาพรวมของแผนแม่บทฯ และแผนย่อยที่ ๑ การพัฒนาเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก (แนวทางการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่ หรือเขตเศรษฐกิจที่สำคัญ ของประเทศ)

**๒.๑.๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ**

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ ของชาติทางอากาศ (แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังพล และแนวทางการพัฒนา ท่อสู่ความทันสมัย) มีความสอดคล้องและตอบสนองเป้าหมายแผนย่อย ประเด็น (๒๐) เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ ทอ.ดังนี้

- แผนย่อยที่ ๑ การพัฒนาบริการประชาชน
- แผนย่อยที่ ๓ การปรับสมดุลภาครัฐ
- แผนย่อยที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- แผนย่อยที่ ๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

**หมายเหตุ:** กรณีหน่วยมีความสอดคล้องมากกว่า ๑ ประเด็นแผนแม่บทฯ/แผนย่อยฯ ระบุให้ครบ

**๒.๒ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วย มีความสอดคล้องและตอบสนองเป้าหมายแยกตาม นโยบายและแผนความมั่นคง ๑๗ แผนที่เกี่ยวข้องกับ ทอ.ดังนี้

**หมวดประเด็นความมั่นคง**

- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๒ การปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ

และการพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ

- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติในพื้นที่

ชายแดน

- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๖ การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองและผู้โยกย้าย

ถิ่นฐานแบบไม่ปกติ

- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๙ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๐ การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๒ การสร้างดุลยภาพระหว่างประเทศ
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๓ การบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขและ

โรคติดต่ออุบัติใหม่

#### หมวดประเด็นศักยภาพความมั่นคง

- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๔ การพัฒนาศักยภาพการเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการวิกฤตการณ์ระดับชาติ
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๕ การพัฒนาระบบข่าวกรองแห่งชาติ
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๖ การบูรณาการข้อมูลด้านความมั่นคง
- นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๗ การเสริมสร้างความมั่นคงเชิงพื้นที่

**หมายเหตุ:** กรณีหน่วยมีความสอดคล้องมากกว่า ๑ นโยบายและแผนความมั่นคงฯ ระบุให้ครบ

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

แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วย มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ แยกตามหมวดหมู่การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับ ทอ.ตามทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถของ ทอ.๕ เรื่อง

๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ และ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหาร เพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ (แนวทางส่งเสริมระบบอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทางทหาร) สนับสนุนต่อเป้าหมายของหมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้า การลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน (แนวทางส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศเชิงพาณิชย์) สนับสนุนต่อเป้าหมายของหมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้า การลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน (แนวทางการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่หรือเขตเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ และแหล่งท่องเที่ยวในหน่วยทหาร) สนับสนุนต่อเป้าหมายของหมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงแห่งรัฐ (แนวทางการดำรงความต่อเนื่องในการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติ ด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติและการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ) และ เรื่อง การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน (แนวทางบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการ และ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย โดยเฉพาะการป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ) สนับสนุนต่อเป้าหมายของหมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และ (แนวทางการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Model)) สนับสนุนต่อเป้าหมายของหมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

๕) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหาร เพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ (แนวทางการพัฒนากองทัพอากาศสู่ความทันสมัย) สนับสนุนต่อเป้าหมายของหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาคีรัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

**หมายเหตุ:** ภารกิจหน่วยมีความสอดคล้องมากกว่า ๑ แนวทางการพัฒนา ระบุให้ครบ

**แผนระดับที่ ๓ แผนกระทรวงกลาโหม, ส่วนราชการนอกกระทรวงกลาโหม และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ.**

### ๓.๑ แผนกระทรวงกลาโหม

๓.๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงกลาโหม แบ่งมอบ ทอ.ในฐานะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเตรียมกำลัง มี นขต.ทอ.นำสู่การปฏิบัติ โดยแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยมีการสอดคล้องกับทิศทางของแผนปฏิบัติการฯ

การพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง ให้มีความพร้อม ความทันสมัย และความต่อเนื่องในการปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนแผนป้องกันประเทศ

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับระบบการป้องกันประเทศและความมั่นคง เพื่อเชื่อมโยงระบบงาน และเสริมสร้างความพร้อมให้สามารถรองรับการปฏิบัติการทางไซเบอร์และอวกาศ

การพัฒนากิจการกำลังพลสำรองและกิจการมวลชน เพื่อการระดมสรรพกำลัง และกำลังประชาชนให้สามารถสนับสนุนการป้องกันประเทศทั้งในภาวะปกติ วิกฤต และสงคราม

การบูรณาการการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคง และการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือทางทหารกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ ประเทศมหาอำนาจ และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างบทบาทของไทยในเวทีระหว่างประเทศ

การฝึกกำลังและทรัพยากร เพื่อการป้องกันประเทศ สนับสนุนภารกิจตามแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

๓.๑.๒ แผนปฏิบัติการด้านการปกป้องอธิปไตยและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทัพไทย มีแนวทางที่ ทอ.ต้องเตรียมการใช้กำลัง โดย นขต.ทอ.นำสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยมีการสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ

การฝึกศึกษาทางทหาร และการพัฒนาแผนทางทหาร เพื่อให้หน่วยและกำลังพลมีความพร้อมสูงขึ้น ในการปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศด้วยระบบปฏิบัติการร่วม

การเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการปฏิบัติการร่วม การพัฒนาระบบการควบคุมบังคับบัญชา และการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) เพื่อรับมือต่อภัยคุกคามทางทหารทุกรูปแบบ ทุกมิติ และทุกระดับความรุนแรง มีมาตรการด้านการข่าวเชิงลึก มีความพร้อมของระบบการสนับสนุนและส่งกำลังบำรุง การปฏิบัติทางไซเบอร์และอวกาศ

การเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการป้องกันประเทศของเหล่าทัพ ให้มีความพร้อมสูงขึ้นที่จะเผชิญภัยคุกคามทางทหารทุกรูปแบบ ทุกมิติ และทุกระดับความรุนแรง



- ระบบงานมวลชนเพื่อการป้องกันประเทศ มีเครือข่ายภาคประชาชนสนับสนุนการปฏิบัติการของกองทัพ และมีระบบฐานข้อมูลเครือข่ายภาคประชาชนสนับสนุนการป้องกันประเทศ
- แนวทางการใช้กำลังในการปฏิบัติการป้องกันประเทศ ในพื้นที่ชายแดนทั้งทางบก ทางทะเล และทางอากาศ มีศักยภาพในการป้องกันภัยคุกคามไม่ให้ส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ
- การสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบงานความมั่นคงชายแดน ส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อย มีความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับการยอมรับจากประชาคมระหว่างประเทศ
- การปฏิบัติการรักษาสันติภาพและการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมระหว่างประเทศ

**หมายเหตุ:** กรณีหน่วยมีความสอดคล้องมากกว่า ๑ แนวทางการพัฒนา ระบุให้ครบ

### ๓.๒ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ.

แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. ตามทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถของ ทอ. ดังนี้

**๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพิทักษ์รักษา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์**  
เป้าหมาย ให้สถาบันพระมหากษัตริย์มีความปลอดภัยมั่นคงสูงสุด และได้รับการเทิดทูนอย่างสมพระเกียรติ ในฐานะสถาบันหลักสำคัญของชาติและศูนย์รวมจิตใจของคนในชาติ โดยหน่วยมีแผนการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๑.๑ ถวายการปฏิบัติการกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์ และถวายความปลอดภัย กพ.ทอ.ดำเนินการจัดรายชื่อนายทหารเวรราชของครึกษ์ เพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรประจำพระองค์ เป็นประจำได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา เป็นประจำทุกเดือน

๓.๒.๑.๒ การเทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์  
กพ.ทอ.มีการประชาสัมพันธ์สถาบันหลักของชาติ รวมถึงวันสำคัญผ่านสื่อสังคมออนไลน์รวมถึงการให้กำลังพลกองทัพอากาศเข้าร่วมถวายพระพรชัยมงคลในวันสำคัญของพระมหากษัตริย์ อีกทั้งมีการสอดแทรกความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเทิดทูนและปกป้องสถาบัน พระมหากษัตริย์ ในทุกหลักสูตรของกองทัพอากาศ เพื่อเป็นการปลูกฝังเรื่องความจงรักภักดีต่อสถาบันให้กำลังพลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

๓.๒.๑.๓ สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการใหญ่จิตอาสาพระราชทานและโรงเรียนจิตอาสาพระราชทาน และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กพ.ทอ.จัดโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างภูมิคุ้มกัน มิให้กำลังพล ทอ.ทุจริต ประพฤติมิชอบในราชการ และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมถึงทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

**หมายเหตุ :** ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย "--"

**๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ** เป้าหมาย ทอ.มีความพร้อมสูงขึ้นไปที่จะเผชิญภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกมิติ และทุกระดับ ความรุนแรง รวมทั้งมีศักยภาพของกำลังทางอากาศที่มุ่งไปสู่ความทัดเทียมกับ ทอ.ของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเทศมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามทางทหาร โดยหน่วยมีแผนการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

### ๓.๒.๒.๑ การปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ

กพ.ทอ.ดำเนินการสรรหาคัดเลือกกำลังพลด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ร่วมไปถึงจัดการฝึกศึกษากำลังพลกองทัพอากาศอยู่เสมอเพื่อให้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้มีความพร้อมทั้งทางความรู้ สติปัญญา และร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง พร้อมในการใช้กำลังกองทัพอากาศเพื่อปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติต่อไป

### ๓.๒.๒.๒ การพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ

๓.๒.๒.๒ (๑) พัฒนาระบบบัญชาการและควบคุม (Command and Control) -

๓.๒.๒.๒ (๒) พัฒนาระบบตรวจจับ (Sensor) -

๓.๒.๒.๒ (๓) พัฒนาผู้ปฏิบัติ/หน่วยปฏิบัติ (Shooter) กพ.ทอ.มีหน้าที่สรรหากำลังพลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่ตรงกับขีดความสามารถและทิศทางการพัฒนาของ ทอ. ให้มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม รวมไปถึงการพัฒนา ดูแลเรื่องสิทธิ สวัสดิการ ไปกระทั่งถึงการดูแลเมื่อพ้นจากการรับราชการ

๓.๒.๒.๒ (๔) พัฒนาเครือข่าย (Network) -

๓.๒.๒.๒ (๕) พัฒนาระบบการสนับสนุนและบริการ (Support and Service) -

๓.๒.๒.๒ (๖) พัฒนาศักยภาพและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

กพ.ทอ.เป็นหน่วยที่กำกับดูแลในเรื่องการพัฒนาบุคลากรและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานผ่านแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ มีโครงการศึกษาไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรทางทหาร (Professional Military Education (PME)) ที่จะเน้นการฝึกกระเปาะวินัย ความเป็นทหาร ความเป็นผู้นำ รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรทหาร นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรของแต่ละสายวิทยาการที่อบรมในความรู้เฉพาะทางของแต่ละสายวิทยาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้เรียน ให้มีความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้ง ทอ. นอกจากนี้ กพ.ทอ.ยังเป็นหน่วยหลักในการรับผิดชอบการฝึกงานในหน้าที่ (On the job training (OJT)) ของนายทหารชั้นประทวนที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานให้กับผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างแท้จริง

๓.๒.๒.๒ (๗) พัฒนาการข่าวกรอง (Intelligence) -

๓.๒.๒.๒ (๘) พัฒนาการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมกำลังทางอากาศ (Research and Development) -

**หมายเหตุ :** ในกรณีที่ไม่มีความเหมาะสมในการดำเนินการที่สอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย "--"

### ๓.๒.๓ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงของรัฐ

เป้าหมาย ภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาวิกฤตด้านความมั่นคงทั้งจากภายในประเทศและจากภายนอกประเทศ ได้รับการแก้ไขหรือทำให้ลดลงอยู่ในระดับที่ควบคุมได้ โดยหน่วยมีแผนการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๓.๑ การจัดกำลังสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และการเป็นหน่วยงานนำเมื่อสถานการณ์มีความจำเป็นต่อความมั่นคงภายใน ความมั่นคงทางอากาศ อวกาศ และการบังคับใช้กฎหมาย

กพ.ทอ.ดำเนินการสนับสนุนกำลังพลในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่ ทอ.ได้รับการร้องขอ เช่น ในสถานการณ์ภัยพิบัติ กพ.ทอ.มีการเรียกกำลังพลสำรองตามหมายเรียก เพื่อฝึกทบทวนวิชาทหาร หรือช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ

๓.๒.๓.๒ การป้องกันปราบปรามยาเสพติด ฯ และ/หรือ การสนับสนุนอากาศยาน และ/หรือ อากาศยานไร้คนขับตามแนวชายแดน

กพ.ทอ.มีการสุ่มตรวจหาสารเสพติดในกำลังพล ทอ.ทุก ๆ นขต.ทอ.เป็นประจำทุกปี อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีโครงการอบรมสัมมนาการใช้งานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยาเสพติด (NMIS) เพื่อให้ผู้ใช้โปรแกรมระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยาเสพติด ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด นขต.ทอ.สามารถบันทึกและรายงานผลการดำเนินงานของ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด นขต.ทอ.ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง อยู่ในกรอบระยะเวลาที่กำหนดและให้ข้อมูลในระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยาเสพติด ทอ.มีมาตรฐาน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๓.๒.๓.๓ ดำรงความต่อเนื่องในการสนับสนุนการแก้ปัญหาที่สำคัญของชาติ ปัญหาความเดือดร้อน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และการลดความเหลื่อมล้ำของสังคม (ภัยคุกคามต่อความมั่นคงต่อสถาบันหลักของชาติ ปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ การปราบปรามยาเสพติด การก่อการร้าย ฯลฯ) -

๓.๒.๓.๔ ทอ.มีขีดความสามารถในการตอบโต้เหตุวิกฤตจากการก่อการร้าย -

**หมายเหตุ :** ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย "--"

### ๓.๒.๔ แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ

เป้าหมาย ทอ.มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับและมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาค เป็นที่เชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาคมระหว่างประเทศ และ ทอ.มิตรประเทศ ทั้งในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน ประเทศมหาอำนาจ มิตรประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศ อันจะส่งผลดีต่อการป้องกัน ลดความขัดแย้งและลดความเสี่ยงในการเผชิญหน้ากันด้วยการใช้กำลังทหาร รักษาสมดุลกับประเทศมหาอำนาจ และส่งเสริมความเป็นแกนกลางของอาเซียน (ASEAN Centrality) โดยหน่วยมีแผนการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๔.๑ ดำรง เสริมสร้าง และพัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือผ่านกิจกรรมทางทหารรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี (การฝึกร่วม/ผสม การศึกษาทางทหาร การรักษาสันติภาพ การบรรเทาภัยพิบัติ การแพทย์ทหาร การทูตทหาร) กพ.ทอ.มี กกศ.๗ ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ประสาน ติดต่อ ระหว่างข้าราชการ และหน่วยผู้เสนอให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ ทอ.ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อดำรงความสัมพันธ์และความร่วมมือกับหน่วยงาน และประเทศต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓.๒.๔.๒ ทอ.มีปฏิสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอกับ ๔ กลุ่มประเทศ อย่างน้อยกลุ่มละ ๑ ครั้งต่อปี -

**หมายเหตุ :** ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย "--"

### ๓.๒.๕ แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน

เป้าหมาย ประชาชน ชุมชน และพื้นที่เป้าหมาย มีความเป็นอยู่พื้นฐานและคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างปลอดภัย มั่นคง และเกื้อกูลต่อการรักษาความมั่นคงภายในและการป้องกันประเทศ ทุกพื้นที่มีมาตรการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพรองรับเมื่อมีสถานการณ์ภัยพิบัติหรือสาธารณภัยเกิดขึ้น โดยหน่วยมีแผนการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๕.๑ พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน โดยส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือส่วนราชการพลเรือนและภาคเอกชน -

๓.๒.๕.๒ บูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการ และ/หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการ ความเสี่ยงจากสาธารณภัย (ภารกิจฝนหลวง การควบคุมไฟฟ้า การค้นหาช่วยชีวิต การเฝ้าติดตามอากาศยาน ต่างชาติที่บินเข้า - ออกราชอาณาจักร การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การลำเลียงสิ่งของ การช่วยเหลือ อพยพคนไทยในต่างประเทศ การใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เฝ้าระวังป้องกันอุทกภัย การเฝ้าระวัง โรคติดต่ออุบัติใหม่และโรคติดต่ออุบัติซ้ำ) -

๓.๒.๕.๓ พัฒนาศักยภาพการเตรียมพร้อมสำหรับการระดมทรัพยากร (รพ.เคลื่อนที่ ทอ. ชุดปฏิบัติการทำลายล้างนิวเคลียร์ ชีวะ เคมี) -

๓.๒.๕.๔ สนับสนุนให้ภาคประชาชน กลุ่มเยาวชน นักเรียน และนักศึกษา เข้ามามีส่วนร่วม กับการดำเนินงานของ ทอ. (จิตอาสา ศูนย์เรียนรู้ พิพิธภัณฑน์ แหล่งท่องเที่ยวในหน่วยทหาร) กพ.ทอ.มี การฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้กับโรงเรียนในพื้นที่ ทอ.เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจ การดำเนินงาน ของ ทอ.เบื้องต้น และเป็นการสร้างแรงจูงใจ รวมไปถึงทัศนคติที่ดีต่อ ทอ.กับกลุ่มเยาวชนในพื้นที่

๓.๒.๕.๕ ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้ทันต่อยุคสมัยและเหมาะสมกับ แต่ละกลุ่มเป้าหมาย กพ.ทอ.มีการปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ ในสื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสม กับผู้รับสาร ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน ทอ.และนอก ทอ.

๓.๒.๕.๖ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Model) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ๓ มิติ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) -

**หมายเหตุ :** ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้อง ให้ทำเครื่องหมาย "--"

## ส่วนที่ ๓

### สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

#### ๑. วิสัยทัศน์ ทอ.และวิสัยทัศน์ของหน่วย

วิสัยทัศน์ ทอ.(Vision)
กองทัพอากาศที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ “Unbeatable Air Force”

วิสัยทัศน์ของหน่วย (Vision)
บริหารจัดการกำลังพลด้วยหลักสมรรถนะ ให้มีคุณภาพและคุณธรรม ก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค

๒. ภารกิจ (Mission) (หน้าที่ของหน่วยที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ทอ.พ.ศ.๒๕๕๒)
มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรอง และการเสด็จปฏิบัติหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล

#### ๓. พันธกิจ (Missions) (ขอบเขต ความรับผิดชอบ และหน้าที่สำคัญในเอกสารการจัดส่วนราชการ ทอ. 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 การพัฒนา 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 และการศึกษา  
ที่เกี่ยวข้องกับกองทัพอากาศ

๓.๒.๑๓ ระบบสารสนเทศด้านกำลังพลประจำการและกำลังพลนอกประจำการรวมถึง  
การออกบัตรประจำตัวกำลังพล

๓.๒.๑๔ การเตรียมพล การกำลังพลสำรอง การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร และการสัสดี

๓.๓ ประสานงานและดำเนินการด้านกิจการกำลังพลร่วมกับส่วนราชการภายในและภายนอก  
กระทรวงกลาโหม

๓.๔ บริหารจัดการในฐานะหัวหน้าสายวิชาการด้านกำลังพลเกี่ยวกับ

๓.๔.๑ ความเข้าใจและประยุกต์ดิจิทัลเทคโนโลยี

๓.๔.๒ การสร้างสรรค์ดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน

๓.๔.๓ การบริหารการฝึกและศึกษา

๓.๔.๔ การบริหารกำลังพล จำพวกทหารกำลังพล

๓.๔.๖ มาตรฐานงานและการจัดการความรู้

**๔. ค่านิยมหลัก ทอ.(RTAF Core Values) และ ค่านิยมของหน่วย (Values) ตามภารกิจ บทบาท หน้าที่**

A Airmanship

I Integrity and Allegiance

R Responsibility

ค่านิยมหลัก ทอ. (RTAF Core Values)	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Airmanship ความเป็นทหารอากาศ	ความเป็นทหารอากาศ มีการแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย</li> <li>- มีความรู้ในทฤษฎี หลักการ ขั้นตอน การปฏิบัติเกี่ยวกับงานในสายวิทยาการ ด้านกำลังพลและการพัฒนาระบบราชการภายใต้บริบทของ ทอ.</li> <li>- มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของตนเอง อุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานการทำงานเป็นกลุ่ม สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงในสถานะต่าง ๆ ด้วยข้อเท็จจริง และสามารถพยากรณ์คาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ</li> <li>- มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง</li> </ul>
Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และ ความจงรักภักดี	ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นใดปฏิบัติเช่นนั้น</li> <li>- มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</li> <li>- มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง</li> <li>- มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม</li> <li>- มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ</li> <li>- เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น</li> </ul>
Responsibility ความรับผิดชอบต่อ	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ</li> <li>- คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง</li> <li>- ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> </ul>

ค่านิยมของหน่วย (Values)	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Airmanship ความเป็นทหารอากาศ	ความเป็นทหารอากาศ มีการแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย</li> <li>- มีความรู้ในทฤษฎี หลักการ ขั้นตอน การปฏิบัติเกี่ยวกับงานในสายวิทยาการ ด้านกำลังพลและการพัฒนาระบบราชการภายใต้บริบทของ ทอ.</li> <li>- มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของตนเอง อุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานการทำงานเป็นกลุ่ม สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงในสถานะต่าง ๆ ด้วยข้อเท็จจริง และสามารถพยากรณ์คาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ</li> <li>- มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง</li> </ul>
Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และ ความจงรักภักดี	ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นใดปฏิบัติเช่นนั้น</li> <li>- มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</li> <li>- มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง</li> <li>- มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม</li> <li>- มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ</li> <li>- เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น</li> </ul>
Responsibility ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ</li> <li>- คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง</li> <li>- ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> </ul>



## ๕. สถานการณ์ปัจจุบัน

ซึ่งเป็นสถานการณ์ภายนอกหน่วย และ/หรือ ภายนอก ทอ.ที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานตามกรอบของภารกิจ/พันธกิจของหน่วย

**C: Customer ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** (การกำหนดผู้รับบริการ การตอบสนองต่อความต้องการ ช่องทางการติดต่อ แนวโน้มปริมาณความต้องการในอนาคต การให้ความร่วมมือกับหน่วย ความพึงพอใจที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วย)

กลุ่มผู้รับบริการหลักของกรมกำลังพลทหารอากาศยังคงเป็นกำลังพลกองทัพอากาศทุกระดับ ซึ่งมีแนวโน้มลดจำนวนลงตามนโยบายการปรับลดกำลังพลและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ กำลังพลของ กระทรวงกลาโหม และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘ ขณะเดียวกัน ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ทำให้การจัดสรรและหมุนเวียนกำลังพล จำเป็นต้องวางแผนอย่างรอบคอบ กรมกำลังพลทหารอากาศจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกำลังพล ให้มีระบบ โปร่งใส คล่องตัว และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ผ่านระบบต่าง ๆ เช่น ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการกำลังพล (HRIS), ระบบสารสนเทศด้านการรับสมัครคัดเลือก ข้าราชการ เข้ารับการศึกษาศึกษาหลักสูตรหลักของ ทอ. (Edu-center) และระบบสารสนเทศบริหารจัดการบ้านพัก อาศัย ทอ.(ARMIS) เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวก ลดภาระงานซ้ำซ้อน และเพิ่มความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลยุคใหม่ที่มีสมรรถนะดิจิทัลสูง (Digital Competency) ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และนวัตกรรมด้านกำลังพล เพื่อให้กองทัพอากาศก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงพัฒนาระบบสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ที่เข้าถึงได้ผ่านระบบดิจิทัลอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและเท่าเทียม อีกทั้งมุ่งเน้นในการสร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสในการให้บริการของกองทัพอากาศทุกระดับ

**P: Political การเมือง/ Policy นโยบาย/ Plan แผนที่เกี่ยวข้อง** (การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เสถียรภาพ ของรัฐบาล สถานการณ์การเมืองระหว่างประเทศ สถานการณ์ด้านความมั่นคง การข่าว ยุทธศาสตร์ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ มาตรฐาน การร้องเรียน การตรวจสอบ การประเมินส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วย)

สถานการณ์ภัยคุกคามที่เกิดขึ้นบริเวณชายแดนของประเทศ มีแนวโน้มขยายวงกว้างสู่สงครามขนาดใหญ่ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศ ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการเตรียมกำลัง จึงต้องปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการ การพัฒนา รวมไปถึงการดูแล และรักษากำลังพล เพื่อเตรียมกำลังพลให้สอดคล้องและ มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าทันกับสถานการณ์ดังกล่าว

นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงกลาโหมในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและพัฒนา กำลังคนภาครัฐแบบบูรณาการและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับโครงสร้างกองทัพให้สอดคล้องกับ งบประมาณและภารกิจในอนาคต โดยเฉพาะยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้าง กท. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ ที่มุ่งลด ความซ้ำซ้อนของอัตรากำลังและเพิ่มสมรรถนะบุคลากรผ่านระบบดิจิทัล เจตนารมณ์ผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๙ กำหนดทิศทาง 'เสริมสร้างกำลังทางอากาศไปสู่กองทัพอากาศที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพให้ได้ (Strengthening Air Power towards Unbeatable Air Force) โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้ เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของกองทัพอากาศ คือการเสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมของกำลังพล ภายใต้บริบททางการเมืองที่ หลากหลาย โดยมุ่งเน้นให้กำลังพลรักษาความเป็นกลางทางการเมือง มีวินัย และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อ สาธารณะ อีกทั้งมีความเสียสละ รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนส่วนตน

**E: Economic เศรษฐกิจ** (ทิศทาง การสนับสนุนงบประมาณ หรือทรัพยากร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ อัตราแลกเปลี่ยนที่ส่งผลกระทบต่อโครงการที่เกี่ยวข้อง อาทิ โครงการจัดซื้อจากต่างประเทศ โครงการแลกเปลี่ยนเยี่ยมเยือน โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น สถานการณ์พลังงานที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วย)

สถานการณ์เศรษฐกิจโลกในปัจจุบันยังคงผันผวนจากปัจจัยพลังงาน อัตราแลกเปลี่ยน และภาวะเงิน เพื่อ ส่งผลต่อข้อจำกัดในการจัดสรรงบประมาณของภาครัฐ กรมกำลังพลทหารอากาศจึงต้องปรับตัวในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Value for Money) และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ รวมถึงการส่งเสริมระบบฝึกอบรมออนไลน์ (e-Learning / Virtual Training) เพื่อลดค่าใช้จ่าย และสนับสนุนแนวคิด Smart Air Force HR ที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-based Management)

**S: Social สังคม** (ค่านิยม หรือวัฒนธรรม หรือช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ในการทำงานของบุคลากร ทอ. การเปลี่ยนแปลงของระบบสวัสดิการสังคม ความรู้ใหม่ การศึกษา ภาษา สื่อ (social media) สิ่งแวดล้อม ชุมชน ความคิดเห็นของประชาชน โรคติดต่ออุบัติใหม่และโรคติดต่ออุบัติซ้ำส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วย)

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ทำให้แรงงานในวัยทำงานลดลง ส่งผลต่อการจัดการกำลังพลของหน่วยงานภาครัฐ กรมกำลังพลทหารอากาศจึงต้องปรับระบบการวางแผนบุคลากร และสร้างองค์กรแห่งความเข้าใจระหว่างวัย (Intergeneration Organization) เพื่อให้กำลังพลทุกช่วงวัยทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมวัฒนธรรม Work - Life Balance การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill / Upskill) และเสริมสร้างกรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ทอ. พร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ได้แก่ วินัย สามัคคี เสียสละ และรับผิดชอบ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคง ทั้งนี้ กรมกำลังพลทหารอากาศยังมุ่งเน้นในเรื่องการเสริมสร้างความโปร่งใส โดยมีโครงการต่าง ๆ เช่น การประกาศนโยบายเรื่อง No gift policy เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนในการให้บริการของกองทัพอากาศและสร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

**T: Technological เทคโนโลยี** (กระแสของเทคโนโลยีใหม่ นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ส่งผลกระทบต่อเทคโนโลยีที่หน่วยมีอยู่เดิม ความต้องการงบประมาณสำหรับเทคโนโลยีใหม่ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากภายนอกสู่หน่วยงาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารและรับข่าวสารจากหน่วยงานภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของหน่วย)

เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้าน AI, Big Data, Cloud System, และ Cybersecurity มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยตรง กรมกำลังพลทหารอากาศจึงมุ่งพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพลแบบบูรณาการ ให้เชื่อมโยงข้อมูลจากทุกหน่วยงานภายใต้ RTAF Digital HR Ecosystem เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย พร้อมพัฒนา Smart HR Platform ที่ใช้การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Predictive Analytics) เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันภัยไซเบอร์ และสร้างความตระหนักรู้ให้กำลังพลรู้เท่าทันภัยออนไลน์ รวมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีกับการปฏิบัติการแบบ Network Centric Operations (NCO) เพื่อรองรับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี

## ๖. ประเด็นกลยุทธ์ของหน่วย (Strategic Theme : ST)

ประเด็นกลยุทธ์ของ กพ.ทอ.ถ่ายถอดมาจากยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ตามกรอบของภารกิจ/พันธกิจของหน่วย ดังนี้

### ๖.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พิทักษ์รักษา เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๖.๑.๑ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเทิดทูนและปกป้องมิให้มีการล่วงละเมิดสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศ ครอบครัวยุ และประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์

#### แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและจัดกิจกรรมอันแสดงออกถึงความจงรักภักดี เทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ อย่างสมพระเกียรติ

๒. สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรของ ทอ. เกี่ยวกับการป้องกันการล่วงละเมิดสถาบันพระมหากษัตริย์

๓. สร้างเครือข่ายในชุมชนและสถานศึกษา เพื่อปลูกฝังค่านิยม ความรักชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และแสดงออกถึงความจงรักภักดี เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์

๖.๑.๒ กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ดำเนินโครงการจิตอาสาพระราชทาน

วัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริภายใน ทอ. และสนับสนุนการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกับหน่วยงานภายนอก

#### แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและจัดกิจกรรมตามโครงการจิตอาสาพระราชทาน

๒. สร้างความตระหนักรู้และพัฒนากำลังพล ทอ. ให้มีความเป็นจิตอาสา และการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญประโยชน์แก่ ทอ.และประชาชน

๓. สร้างความมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการจิตอาสาพระราชทานที่ช่วยพัฒนาชุมชนและสังคม

### ๖.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

๖.๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน

(Human & Behavior)

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อบริหารกำลังพลของ ทอ.ในทุกกระดับ ให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-Functional, Multi-Disciplined และ Multi-Skilled มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในส่วนงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและหลากหลาย ตลอดจนมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน (Behavior) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังกองทัพอากาศ ตามแนวคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ทั้งการปฏิบัติการรบและมิใช่การรบ

๒. เพื่อบริหารกำลังพลในส่วนกำลังรบ (War Fighter) และส่วนสนับสนุนการรบ (Operational Support) ให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

(NCO) ทั้งในการปฏิบัติการรบ (การปฏิบัติการทางอากาศและการป้องกันทางอากาศ) และที่มีใช้การรบ รวมทั้งมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่พร้อมรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีกำลังทางอากาศและปัญญาประดิษฐ์ (AI) **แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาคุณภาพและขีดความสามารถกำลังพลของ ทอ.ในส่วนกำลังรบ และสนับสนุนการรบ เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยานและอาวุธยุทโธปกรณ์ผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีกำลังทางอากาศ โดยเฉพาะการปฏิบัติการคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า (EMSO) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อให้พร้อมรองรับการปฏิบัติการกับอากาศยานระบบอากาศยานไร้คนขับ อาวุธยุทโธปกรณ์ และระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ทั้งการปฏิบัติการรบและที่มีใช้การรบ ซึ่งมีความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีกำลังทางอากาศขั้นสูง (State-of-the-Art)

๒. วิเคราะห์และกำหนดความต้องการกำลังพล รองรับการใช้งานของกองทัพอากาศทุกระดับ โดยเฉพาะกำลังพลในส่วนกำลังรบ และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนการแสวงประโยชน์จากนโยบายชดเชยการนำเข้ายุทโธปกรณ์ (Defense Offset) เพื่อพัฒนาคุณภาพของกำลังพล และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต

๓. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกกำลังพลให้มีประสิทธิภาพสามารถสรรหากำลังพลที่มีคุณลักษณะ ทักษะ ขีดความสามารถ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามความต้องการและทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๔. พัฒนาระบบการฝึกและศึกษาของกำลังพลกองทัพอากาศ ในส่วนกำลังรบส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนการส่งกำลังและซ่อมบำรุง ส่วนการข่าวกรอง ส่วนกิจการพลเรือนและการประชาสัมพันธ์ ให้มีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับสถานการณ์ยุคปัจจุบัน และตอบสนองต่อภารกิจในอนาคต โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ พร้อมพัฒนาทักษะกำลังพลในด้านดิจิทัลตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงขั้นสูง อีกทั้งมุ่งยกระดับความเชี่ยวชาญของกำลังพลให้มีขีดความสามารถในลักษณะสหวิทยาการ สามารถปฏิบัติงานแบบ Cross-Functional และ Multi-Disciplined รวมถึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ระบบการตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการรับรองคุณสมบัติตามมาตรฐานสากล ผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ยังมุ่งเน้นพัฒนาภาวะผู้นำให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และเพื่อเตรียมกำลังพลให้พร้อมกับการขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงต่อไป

๕. เตรียมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษาของกองทัพอากาศในทุกระดับทั้งสถาบันการศึกษาที่ผลิตกำลังพลเพื่อปฏิบัติงานภายในกองทัพอากาศโดยตรง หลักสูตรปรับพื้นฐานความเป็นทหารอากาศสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการศึกษาวิชาชีพทางทหาร (Professional Military Education : PME) และหลักสูตรของสายวิทยาการรวมทั้งพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถกำลังพลทหารอากาศตาม Career Path ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระดับมาตรฐานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกำลังพล ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศสู่ระดับสากล รวมทั้งบริหารจัดการกำลังพลตามหลักสมรรถนะ โดยต้องมีความเข้าใจพื้นฐาน ความเชี่ยวชาญ และมีความพร้อมในการปฏิบัติการ

๗. เสริมสร้างกำลังพลมืออาชีพและวัฒนธรรม ทอให้เข้มแข็งบนพื้นฐานของค่านิยมหลักและสมรรถนะกำลังพล ทอ.โดยมุ่งเน้นในเรื่องการเสริมสร้างความโปร่งใส และเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ ประชาชน และประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความมั่นคงผ่านระบบสวัสดิการ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๘. ส่งเสริมศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ขยายและต่อยอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานพร้อมก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

๙. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับสุขภาพของกำลังพล โดยพัฒนาระบบการให้บริการทางการแพทย์ให้ครอบคลุมทั้งการรักษา ฟันฟู และการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกันให้กับกำลังพลและครอบครัว ทั้งที่ยังปฏิบัติงานและเกษียณอายุราชการ เพื่อให้กำลังพลได้รับสวัสดิการที่ดี เสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิตและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

### ๖.๓ สรุปประเด็นกลยุทธ์ของหน่วย (Strategic Theme : ST)

ST1 การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

## ๗. เป้าประสงค์ (Strategic Goals)

เป้าประสงค์ของ กพ.ทอ.ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ซึ่งสอดคล้องและตอบสนองตามกรอบของภารกิจ/พันธกิจของหน่วย ดังนี้

### ๗.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Perspective: SP)

#### ๗.๑.๑ SP1 สนับสนุนความพร้อมปฏิบัติการกิจป้องกันประเทศ

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการบริหารจัดการกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมกำลังพลที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม การดำเนินการ พัฒนาการบริหารจัดการกำลังพล อย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ชาญฉลาด

#### ๗.๑.๒ SP2 สร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของ ทอ. และความพึงพอใจผู้รับบริการงานกำลังพล

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการดูแลสิทธิ สวัสดิการ ยกระดับคุณภาพชีวิต กำลังพลแบบองค์รวม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล ทอ. การดำเนินการ ปรับปรุง พัฒนาสิทธิ สวัสดิการให้กำลังพลและครอบครัวสามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

#### ๗.๑.๓ SP3 เสริมสร้างความสุขในการจัดการสมดุลงานของกำลังพล ทอ.

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการดูแลสิทธิ สวัสดิการ ยกระดับคุณภาพชีวิต กำลังพลแบบองค์รวม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล ทอ. การดำเนินการ ปรับปรุง พัฒนาสิทธิ สวัสดิการให้กำลังพลและครอบครัวสามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

#### **๗.๑.๔ SP4 ส่งเสริมการได้รับสิทธิสวัสดิการหลายรูปแบบครอบคลุมกำลังพล ทอ.ครอบครัว และบุคคลทั่วไป**

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการดูแลสิทธิ สวัสดิการ ยกระดับคุณภาพชีวิต กำลังพลแบบองค์รวม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล ทอ. การดำเนินการ ปรับปรุง พัฒนาสิทธิ สวัสดิการให้กำลังพลและครอบครัวสามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

### **๗.๒ มุมมองด้านกระบวนการ (Internal Process Perspective: IP)**

#### **๗.๒.๑ IP1 เสริมความเข้มแข็งกระบวนการทำงานแบบบูรณาการตามมาตรฐานสากลด้วยความโปร่งใส**

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการบริหารจัดการกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมกำลังพลที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม การดำเนินการ พัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลอย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ชาญฉลาด

#### **๗.๒.๒ IP2 พัฒนาระบบการศึกษาให้ทันสมัย**

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการบริหารจัดการกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมกำลังพลที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม การดำเนินการ พัฒนาการบริหารจัดการกำลังพล อย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ชาญฉลาด

### ๗.๒.๓ IP3 ยกระดับคุณภาพกระบวนการทำงานด้วย Digital Technology

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้าง ชีตความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการดูแลสิทธิ สวัสดิการ ยกระดับคุณภาพชีวิต กำลังพลแบบองค์รวม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล ทอ. การดำเนินการ ปรับปรุง พัฒนาลิทธิ สวัสดิการให้กำลังพลและครอบครัวสามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

### ๗.๒.๔ IP4 ริเริ่มสร้างระบบนิเวศน์งานกำลังพลแบบครบวงจร

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้าง ชีตความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการบริหารจัดการกำลังพลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมกำลังพลที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม การดำเนินการ พัฒนาการบริหารจัดการกำลังพล อย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ชาญฉลาด



### ๗.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective: LP)

#### ๗.๓.๑ LP1 ส่งเสริมกำลังพลมืออาชีพด้วยทักษะดิจิทัลให้เท่าทัน AI และเรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านเสริมสร้างกำลังพล ทอ.ให้มีทัศนคติที่ดี มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ทอ. มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) มีความเป็นมืออาชีพ ทำงานเป็นทีม รักชาติ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนส่วนตน และจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

#### ๗.๓.๒ LP2 เสริมสร้างความเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ด้วยวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านเสริมสร้างกำลังพล ทอ.ให้มีทัศนคติที่ดี มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ทอ. มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) มีความเป็นมืออาชีพ ทำงานเป็นทีม รักชาติ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนส่วนตน และจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

#### ๗.๓.๓ LP3 พัฒนาภาวะผู้นำ

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านเสริมสร้างกำลังพล ทอ.ให้มีทัศนคติที่ดี มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ทอ. มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth mindset) ความเป็นมืออาชีพ ทำงานเป็นทีม รักชาติ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนส่วนตน และจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

#### ๗.๓.๔ LP4 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม

ถ่ายทอดจาก ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

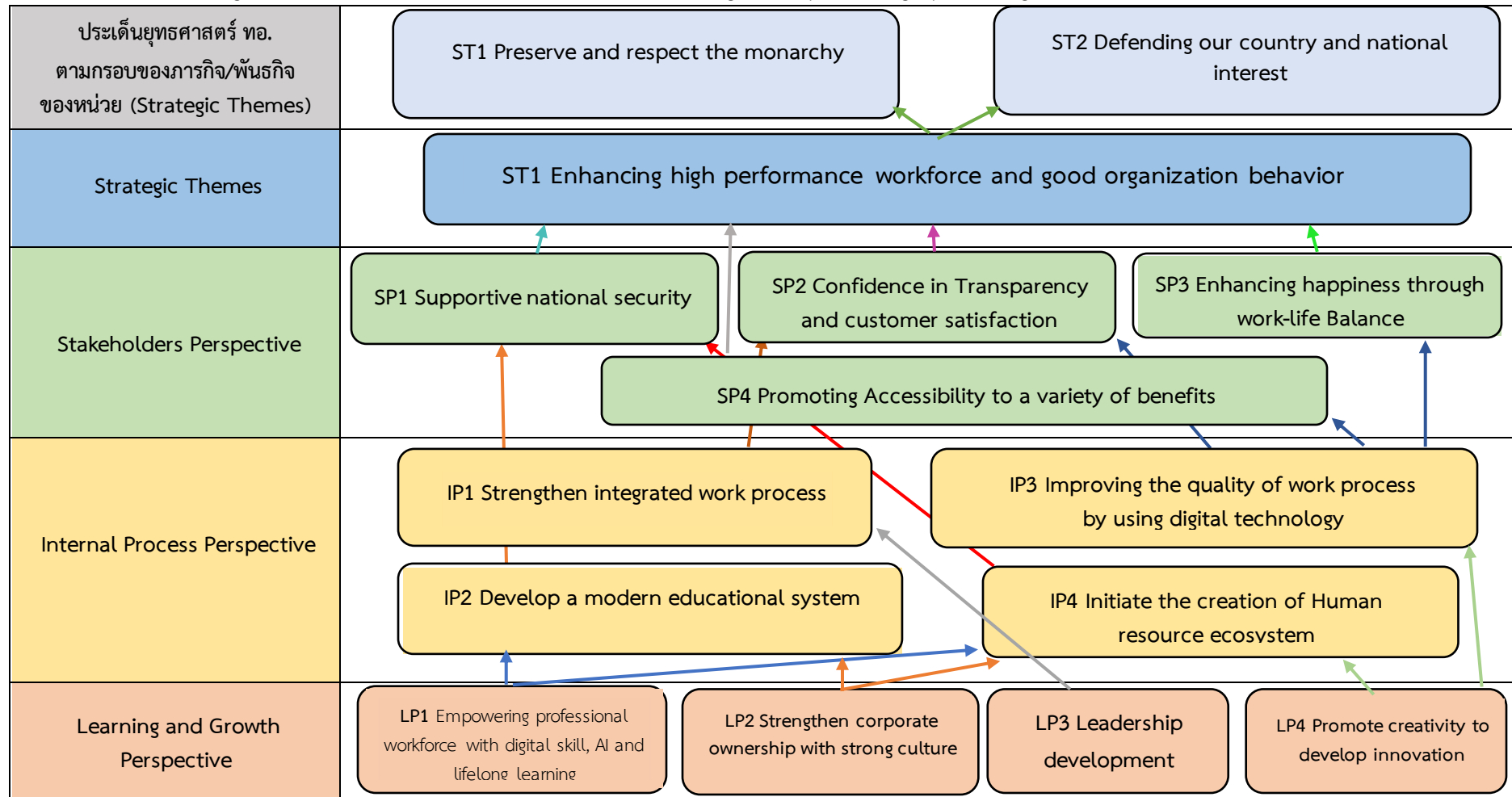
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ แนวทางการดำเนินการ มุ่งเน้นการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพอากาศ ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ ด้านบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

เจตนารมณ์ ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ในด้านการเสริมสร้างกำลังพล ทอ.ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะความรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของสภาวะแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และขีดความสามารถรวมถึงทิศทางการพัฒนา ทอ.ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๘. แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)

Strategic Map of the Air Force Personnel Department

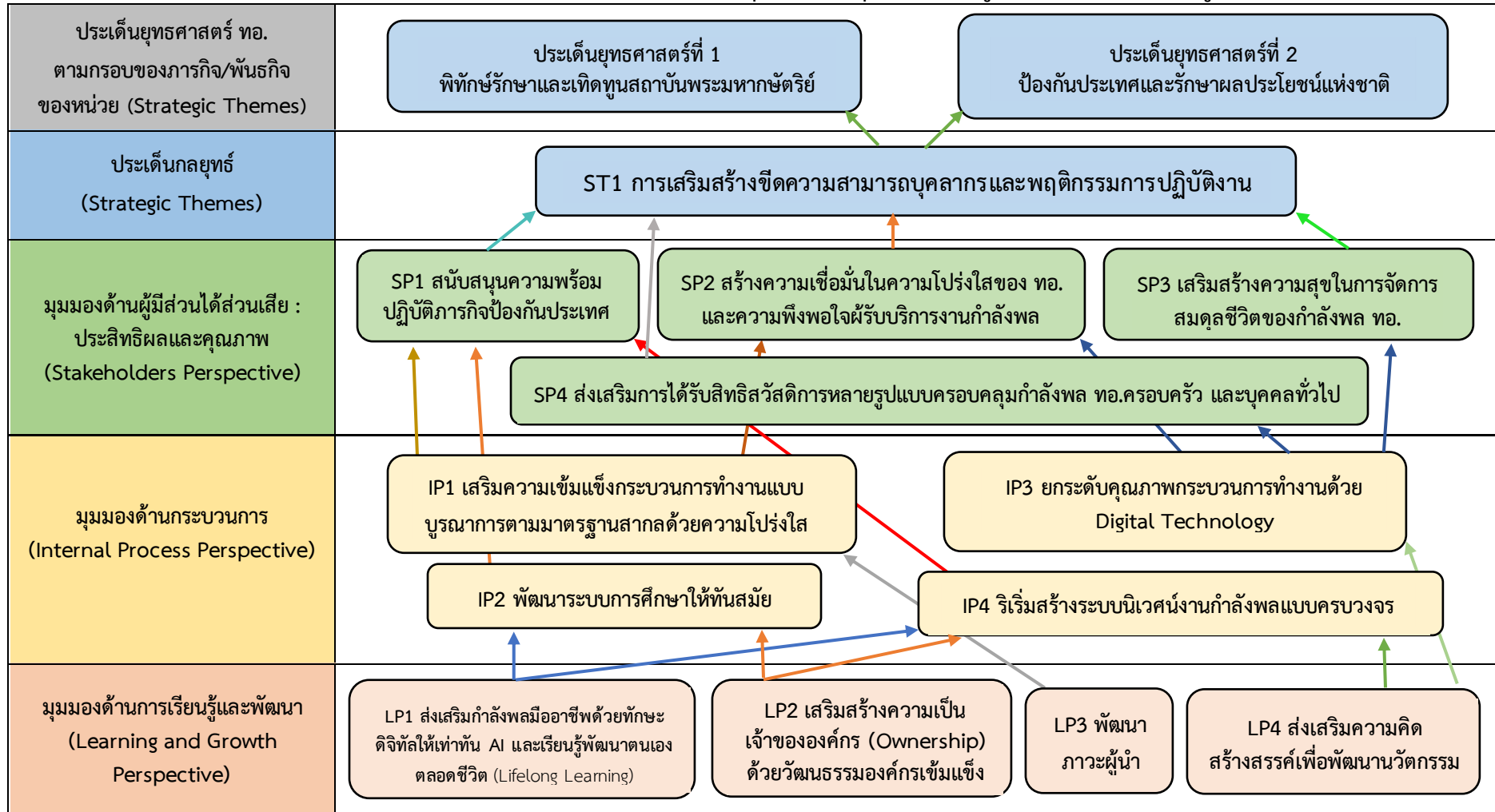
Vision: To manage personnel based on competence, fostering quality & integrity striving to One of the Best Air Forces in ASEAN



๘. แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)

แผนที่กลยุทธ์ กรมกำลังพลทหารอากาศ (กพ.ทอ.)

วิสัยทัศน์ บริหารจัดการกำลังพลด้วยหลักสมรรถนะ ให้มีคุณภาพและคุณธรรม ก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค



## ๙. รายละเอียดเป้าประสงค์

## ๙.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP1 สนับสนุนความพร้อมปฏิบัติการป้องกันประเทศ

ตัวชี้วัด	๑. จำนวนผู้สมัครใจพร้อมเข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติการเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV) ของ ทอ. (ตัวชี้วัดที่ ๒ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพ.ทอ.)
แผนงาน/โครงการ	การรับสมัครกำลังพลที่มีความพร้อมเข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติการเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV) ของ ทอ.
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากจำนวนผู้สมัครใจพร้อมเข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติการเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV) ของ ทอ. ผู้สมัครใจพร้อมเข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติการเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV) ของ ทอ. คือ ผู้ที่มีได้หวังผลตอบแทน มีความเสียสละต่อตนเอง เพื่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งกลุ่มเป้าหมาย มาจาก 3 กลุ่ม ได้แก่ ทหารกองประจำการในส่วนของ ทอ., กำลังพลในประจำการที่อยู่นอกเหนือจากผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV) ของ ทอ. และ ประชาชนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV)
หน่วยวัด	คน
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	จำนวนรายชื่อข้าราชการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญที่ระบบย้ายให้ X ๑๐๐ จำนวนรายชื่อข้าราชการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญทั้งหมด

## เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๓	๑	๒	๓	๔	๕

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด														หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน									
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘			ปี ๖๙												
ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
๑.วางแผนการดำเนินการ		←	→											กนผ.๑ และ กพส.๑	-	-
๒.จัดทำประชาสัมพันธ์การรับสมัคร กำลังพลที่มีความพร้อมเข้าร่วม สนับสนุนการปฏิบัติการเทคโนโลยี อากาศยานไร้คนขับ (UAV) ของ ทอ.				←	→									กนผ.๑ และ กพส.๑	-	
๓.ดำเนินการรับสมัครแบบออนไลน์							←	→						กนผ.๑ และ กพส.๑	-	-
๔.จัดการฝึกอบรม/บรรยายสร้างความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการ เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV)										↔				กนผ.๑ และ กพส.๑	นกข.	๑๐,๐๐๐
๕.วิเคราะห์ประเมินและสรุปผล การดำเนินการ												↔		กนผ.๑ และ กพส.๑	-	-

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

**ผลผลิต รอบ ๖ เดือน** : ประชาสัมพันธ์การรับสมัครผู้สมัครใจพร้อมเข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติการเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV) ของ ทอ.

**ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน** : มีรายชื่อผู้สมัครใจพร้อมเข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติการเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV) ของ ทอ.ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

**ผลลัพธ์ในระยะยาว** : กำลังพลที่ศรัทธาในการเสียสละต่อตนเอง เพื่อความมั่นคงของประเทศ เข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติการเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV)

ตัวชี้วัด	๒. ร้อยละของจำนวนทหารกองประจำการที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา
แผนงาน/โครงการ	โครงการประชุมสัมมนาการสร้างเครือข่ายเพื่อการสรรหาทหารกองประจำการเพื่อป้องกันประเทศ
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากอัตราส่วนของยอดการสมัครทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นเทียบจากปีที่ผ่านมา
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{(\text{จำนวนยอดสมัครทหารกองประจำการปีปัจจุบัน} - \text{จำนวนยอดสมัครทหารกองประจำการปีที่ผ่านมา}) \times 100}{\text{จำนวนยอดสมัครทหารกองประจำการปีที่ผ่านมา}}$

#### เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๓	๑	๒	๓	๔	๕

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดใดในแผนปฏิบัติการของหน่วย ประจำปี ๖๙ หากหน่วยนำไปจัดทำเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย ปี ๖๙ ให้วงเล็บ (ตัวชี้วัดที่ x ในคำรับรองฯ) ทำชื่อตัวชี้วัดนั้น และต้องปรับค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินฯ ให้สอดคล้องตามหลักการของคำรับรองฯ ด้วย ซึ่งควรเป็นตัวชี้วัดงานพัฒนาที่อยู่ในเป้าประสงค์ SP, IP และ LP

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
วางแผนการประชุมสัมมนาการสร้าง เครือข่ายการสหราชอาณาจักร เพื่อป้องกันประเทศ			←→										กสพ.๑	-	-
ดำเนินการจัดประชุมฯ				←→									กสพ.๑	-	๔๗,๑๙๕
เครือข่ายฯ ดำเนินการสหราชอาณาจักร ประจำปี					←→								กสพ.๑	เครือข่าย การสหราชอาณาจักร	-
สรุปรายงานผลการดำเนินการ												←→	กสพ.๑		-

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : มีแผนการดำเนินการประชุมสัมมนา

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : การประชุมสัมมนาการสร้างเครือข่ายการสหราชอาณาจักรเพื่อป้องกันประเทศเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ผลลัพธ์ในระยะยาว : มีเครือข่ายการสหราชอาณาจักรที่เข้มแข็ง และมีจำนวนสหราชอาณาจักรได้ตามที่กำหนดไว้



ตัวชี้วัด	๓. ร้อยละของความรู้การป้องกันประเทศของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา)
แผนงาน/โครงการ	โครงการฝึกอบรมกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา) เพื่อสนับสนุนภารกิจป้องกันประเทศ
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากร้อยละของคะแนนทดสอบความรู้การป้องกันประเทศของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา)
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนกำลังพลที่มีคะแนนการทดสอบความรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวทั้งหมด}}$

#### เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๗๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดใดในแผนปฏิบัติการของหน่วย ประจำปี ๖๙ หากหน่วยนำไปจัดทำเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติการของหน่วย ปี ๖๙ ให้วงเล็บ (ตัวชี้วัดที่ x ในคำรับรองฯ) ทำชื่อตัวชี้วัดนั้น และต้องปรับค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินฯ ให้สอดคล้องตามหลักการของคำรับรองฯ ด้วย ซึ่งควรเป็นตัวชี้วัดงานพัฒนาที่อยู่ในเป้าประสงค์ SP, IP และ LP

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
วางแผนการฝึกอบรมกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา)	←————→												กกศ.๑	-	-
ดำเนินการทดสอบความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันประเทศของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา) ก่อนเข้ารับการอบรม			←————→										กกศ.๑	-	-
จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันประเทศ				←————→									กกศ.๑	-	๘๐๔,๓๕๐
ดำเนินการทดสอบความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันประเทศของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา) หลังเข้ารับการอบรม									←————→				กกศ.๑	-	-
ประเมินผลการจัดกิจกรรมและทำ สรุปรายงาน นำเรียน ผบช.											←————→		กกศ.๑	-	-

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

**ผลผลิต รอบ ๖ เดือน** : การฝึกอบรมกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

**ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน** : กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา) มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของ ทอ.

**ผลลัพธ์ในระยะยาว** : กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา) มีทิศทางการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานร่วมกับทหารในประจำการได้อย่างราบรื่น ภารกิจสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้

๙.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP2 สร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของ ทอ. และความพึงพอใจผู้รับบริการงานกำลังพล

ตัวชี้วัด	๑. คะแนน EIT Public (ตัวชี้วัดที่ ๔ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพ.ทอ.)
แผนงาน/โครงการ	คะแนน EIT Public
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	<p>การประเมินความพึงพอใจใช้ข้อมูลจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จะมีการจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเขาตอบด้วยตนเอง (EIT Public) และส่วนที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ช. จัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)</p> <p>วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT Public เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการ หรือผู้ติดต่อราชการด้วยตนเอง ซึ่งส่วนราชการจะเป็นผู้ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการรวมถึงผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติหน้าที่หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงานโดยหน่วยงานนำของทางการเขาตอบแบบวัด EIT ทางระบบ ITAS ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้ามาตอบแบบวัดด้วยตนเอง โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามที่สำนักงาน ป.ป.ช กำหนด</p> <p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ ในรอบงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ วิธีการวัด ใช้ผลคะแนน EIT Public ของสำนักงาน ป.ป.ช.</p>
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	-

เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
๖๔.๑๓	๙๗.๑๗	๙๙.๐๔	๙๖.๕๔	๙๔.๐๔	๙๕.๒๙	๙๖.๕๔	๙๗.๗๙	๙๙.๐๔

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑.แต่งตั้งผู้รับผิดชอบเก็บข้อมูล	←→												กคพ.๑	-	-
๒.ประชุมวางแผนการดำเนินการ		←→											กคพ.๑	-	-
๓. ศึกษาแบบวัด EIT public ตามที่ ป.ช.ประกาศหลักเกณฑ์				←→									กคพ.๑	-	-
๔.จัดทำผัง (Flowchart) ขั้นตอน การดำเนินงาน/การให้บริการ พร้อมทั้ง ระบุระยะเวลาของการดำเนินการในแต่ละ ขั้นตอน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้รับรู้อย่างแพร่หลาย โดยตีพิมพ์ ให้เห็นชัดเจน หรือเผยแพร่สู่ผู้รับบริการ ให้มากยิ่งขึ้น			←→										กคพ.๑	-	-
๕.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือ/ ขั้นตอนการให้บริการของหน่วยบนสื่อ สังคมออนไลน์หรือระบบเทคโนโลยี สารสนเทศของหน่วย			←→										กคพ.๑	-	-

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๖.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินการของหน่วย บนสื่อสังคมออนไลน์(Social network) ต่างๆ ทุกช่องทาง			↔										กคพ.๑	-	-
๗.จัดอบรมเจ้าหน้าที่และกำกับดูแลการปฏิบัติ/การให้บริการของหน่วยให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานรวมทั้งมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม					↔								กคพ.๑	-	-
๘.ขยายผลการให้ความรู้และการสร้างจิตสำนึกการประเมิน EIT Pubic ไปสูหน่วยขึ้นตรง ทอ. ทั้งที่ตั้งดอนเมืองและที่ตั้งต่างจังหวัด					↔								กคพ.๑	-	-
๙.เก็บข้อมูล EIT public								↔					กคพ.๑	-	-
๑๐.ติดตามผลประกาศคะแนน ITA												↔	กคพ.๑	-	-

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตอบแบบสอบถามร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเป้าหมาย

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ทอ.ได้คะแนนตามแบบวัด EIT Public ตามเป้าหมาย

ผลลัพธ์ในระยะยาว : ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของ ทอ.

ตัวชี้วัด	๒. คะแนน EIT Survey (ตัวชี้วัดที่ ๕ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพ.ทอ.)
แผนงาน/โครงการ	คะแนน EIT Public
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	<p>การประเมินความพึงพอใจข้อมูลจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)</p> <p>ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จะมีการจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเขาตอบด้วยตนเอง (EIT Public) และส่วนที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ช. จัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)</p> <p>วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT Survey เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนที่ ๒ โดยสำนักงาน ป.ป.ช. จะเป็นผู้วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช่</p> <p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยภาครัฐ รวมไปถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ ในรอบงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘</p> <p>วิธีการวัด ใช้ผลคะแนน EIT Survey ของสำนักงาน ป.ป.ช.</p>
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	-

#### เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
๗๕.๐๓	๙๓.๑๒	๙๖.๘๔	๙๔.๓๔	๙๑.๘๔	๙๓.๐๙	๙๔.๓๔	๙๕.๕๙	๙๖.๘๔



## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑.แต่งตั้งผู้รับผิดชอบเก็บข้อมูล	↔												กคพ.๑	-	-
๒.ประชุมวางแผนการดำเนินการ		↔											กคพ.๑	-	-
๓. ศึกษาแบบวัด EIT Survey ตามที่ ป.ป.ช.ประกาศหลักเกณฑ์				↔									กคพ.๑	-	-
๔.ปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของ หน่วยงานให้มีความถูกต้องครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน และสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว			↔										กคพ.๑	-	-
๕.เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารการดำเนินการของหน่วย บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social network) ต่างๆ ทุกช่องทาง			↔										กคพ.๑	-	-

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๖.จัดอบรมเจ้าหน้าที่และกำกับดูแล การปฏิบัติ/การให้บริการของหน่วยให้ เป็นไปตามมาตรฐานรวมทั้งมีจิตสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม					↔								กคพ.๑	-	-
๗.ขยายผลการให้ความรู้และการสร้าง จิตสำนึกการประเมิน EIT Survey ไปสู่หน่วยขึ้นตรง ทอ. ทั้งที่ตั้งตอน เมืองและที่ตั้งต่างจังหวัด					↔								กคพ.๑	-	-
๘.ติดตามประสานงาน กับ ปปช.ใน การเข้าเก็บข้อมูล ตามแบบวัด EIT Survey							↔						กคพ.๑	-	-
๙.เก็บข้อมูล EIT Survey								↔					กคพ.๑	-	-
๑๐.ติดตามผลประกาศคะแนน ITA											↔		กคพ.๑	-	-

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : มีกลุ่มเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อตอบแบบสอบถาม

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ได้คะแนนตามแบบวัด EIT Survey ได้ตามเป้าหมาย

ผลลัพธ์ในระยะยาว : ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของ ทอ.

ตัวชี้วัด	๓. ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการงานด้านกำลังพล
แผนงาน/โครงการ	โครงการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการงานด้านกำลังพล
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากแบบสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการงานกำลังพล
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวน นขต.ทอ.ที่มีคะแนนรวมความพึงพอใจของผู้รับบริการงานด้านกำลังพลตามเกณฑ์ที่กำหนด}}{\text{จำนวน นขต.ทอ.ทั้งหมด}} \times 100$

#### เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๗๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดใดในแผนปฏิบัติการของหน่วย ประจำปี ๖๙ หากหน่วยนำไปจัดทำเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย ปี ๖๙ ให้วงเล็บ (ตัวชี้วัดที่ x ในคำรับรองฯ) ทำชื่อตัวชี้วัดนั้น และต้องปรับค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินฯ ให้สอดคล้องตามหลักการของคำรับรองฯ ด้วย ซึ่งควรเป็นตัวชี้วัดงานพัฒนาที่อยู่ในเป้าประสงค์ SP, IP และ LP

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																	
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน							รอบ ๑๒ เดือน					หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)		
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒				ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔							
	ปี ๖๘			ปี ๖๙													
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
แบบสำรวจความพึงพอใจ ในการให้บริการงานด้านกำลังพล								←	→					กคพ.๖	-	-	

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : มีแบบสอบถามความพึงพอใจในการให้บริการงานด้านกำลังพล

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ส่งแบบสอบถามให้กำลังพลทำเรียบร้อย และทราบผลความพึงพอใจในการให้บริการงานด้านกำลังพล

ผลลัพธ์ในระยะยาว : ผู้ให้บริการงานด้านกำลังพลปรับปรุงกระบวนการให้บริการกำลังพล ทำให้กำลังพล ทอ.มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

ตัวชี้วัด	๔. ร้อยละของ นขต.ทอ.เข้าร่วมปฏิญาณตนร่วมกับ ผบ.ทอ.
แผนงาน/โครงการ	โครงการปฏิญาณตน No Gift Policy
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากจำนวน นขต.ทอ.ที่เข้าร่วมปฏิญาณตนร่วมกับ ผบ.ทอ.เปรียบเทียบกับจำนวน นขต.ทอ.ทั้งหมด
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวน นขต.ทอ.ที่เข้าร่วมปฏิญาณตน} \times 100}{\text{จำนวน นขต.ทอ.ทั้งหมด}}$

#### เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดใดในแผนปฏิบัติการของหน่วย ประจำปี ๖๙ หากหน่วยนำไปจัดทำเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติการของหน่วย ปี ๖๙ ให้วงเล็บ (ตัวชี้วัดที่ x ในคำรับรองฯ) ทำชื่อตัวชี้วัดนั้น และต้องปรับค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินฯ ให้สอดคล้องตามหลักการของคำรับรองฯ ด้วย ซึ่งควรเป็นตัวชี้วัดงานพัฒนาที่อยู่ในเป้าประสงค์ SP, IP และ LP

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
โครงการส่งเสริมความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการกองทัพอากาศและประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือ No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙		↔											กคพ.๖	-	-

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : จัดโครงการปฏิญาณตนปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ข้าราชการทุกระดับชั้นปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด

ผลลัพธ์ในระยะยาว : ข้าราชการ ทอ.ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนและประเทศชาติ

๙.๒ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP3 เสริมสร้างความสุขในการจัดการสมดุลชีวิตของกำลังพล ทอ.

ตัวชี้วัด	ร้อยละคะแนนเฉลี่ยการประเมินความสุขของกำลังพล ทอ. หรือผู้เข้าร่วมโครงการสร้างสมดุลชีวิตกำลังพล
แผนงาน/โครงการ	โครงการสำรวจความสุขของกำลังพล ทอ.
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากคะแนนเฉลี่ยจากแบบประเมินความสุขของกำลังพล ทอ.
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนกำลังพลที่มีคะแนนเฉลี่ยการประเมินความสุขของกำลังพล ทอ.ตามเกณฑ์ที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนกำลังพล ทอ.ที่ตอบแบบประเมินฯ ทั้งหมด}}$

เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	๘๓.๒๒	๗๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดใดในแผนปฏิบัติการของหน่วย ประจำปี ๖๙ หากหน่วยนำไปจัดทำเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย ปี ๖๙ ให้วงเล็บ (ตัวชี้วัดที่ x ในคำรับรองฯ) ทำชื่อตัวชี้วัดนั้น และต้องปรับค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินฯ ให้สอดคล้องตามหลักการของคำรับรองฯ ด้วย ซึ่งควรเป็นตัวชี้วัดงานพัฒนาที่อยู่ในเป้าประสงค์ SP, IP และ LP

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																	
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)		
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔							
	ปี ๖๘						ปี ๖๙										
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
วางแผนการดำเนินการเสริมสร้าง ความสุขในการจัดการสมดุลชีวิตของ กำลังพล ทอ.	←————→													กคพ.๑	-	-	
จัดการอบรมเสริมสร้างสุขในการ จัดการสมดุลชีวิตของกำลังพล ทอ.				←————→									กคพ.๑	-	-		
ประเมินความสุขของกำลังพล ทอ.							←————→								กคพ.๑	-	-
สรุปรายงานผลการประเมินฯ										←————→				กคพ.๑	-	-	

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : มีแบบประเมินความสุขของกำลังพล ทอ.

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ผลการประเมินความสุขของกำลังพล ทอ.

ผลลัพธ์ในระยะยาว : กำลังพลมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น



๙.๓ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP4 ส่งเสริมการได้รับสิทธิสวัสดิการหลายรูปแบบครอบคลุมกำลังพล ทอ.ครอบครัว และบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิ สวัสดิการของข้าราชการก่อนเกษียณอายุราชการ
แผนงาน/โครงการ	โครงการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจข้าราชการก่อนเกษียณอายุราชการ
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการเปรียบเทียบกับก่อนเข้ารับการอบรม
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนกำลังพลที่มีคะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจตามเกณฑ์ที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนกำลังพลกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$

เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๗๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

หมายเหตุ : คะแนนทดสอบความรู้เฉลี่ยจากการบรรยายพิเศษ ๒ กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการต่ำกว่าชั้นนายพลอากาศ และ ข้าราชการนอกประจำการ

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดใดในแผนปฏิบัติการของหน่วย ประจำปี ๖๙ หากหน่วยนำไปจัดทำเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย ปี ๖๙ ให้วงเล็บ (ตัวชี้วัดที่ x ในคำรับรองฯ) ทำยชื่อตัวชี้วัดนั้น และต้องปรับค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินฯ ให้สอดคล้องตามหลักการของคำรับรองฯ ด้วย ซึ่งควรเป็นตัวชี้วัดงานพัฒนาที่อยู่ในเป้าประสงค์ SP, IP และ LP

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)	
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘						ปี ๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑.วางแผนเตรียมการบรรยายพิเศษในการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิกำลังพล		←				→							ศบส.๑	-	-	
๒.ดำเนินการจัดการบรรยายพิเศษให้แก่ - ข้าราชการชั้นนายพลอากาศ - ข้าราชการต่ำกว่าชั้นนายพลอากาศ - ข้าราชการนอกประจำการ			←							→			ศบส.๑	-	๒๒,๖๗๐+ ๑๗๙,๓๗๐+ ๙๘,๐๗๐= ๓๐๐,๑๑๐	
๒.ประเมินผลความรู้ความเข้าใจหลังการอบรมในกลุ่ม - ข้าราชการต่ำกว่าชั้นนายพลอากาศ - ข้าราชการนอกประจำการ									←		→		ศบส.๑	-	-	
๓.สรุปรายงานผลการดำเนินการนำเรียน ผบช.												←	→	ศบส.๑	-	-

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : กำนั่งพลเข้าร่วมโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่กำนั่งพล

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : มีผลความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

ผลลัพธ์ในระยะยาว : งานด้านกำนั่งพลมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ขวัญกำนั่งใจในการปฏิบัติงานของกำนั่งพล ทอ.เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด	๒. ร้อยละความพึงพอใจการบริการด้านสิทธิสวัสดิการกำลังพล
แผนงาน/โครงการ	โครงการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริการด้านสิทธิสวัสดิการกำลังพล
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/ผู้รับบริการด้านสิทธิสวัสดิการกำลังพล เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มข้าราชการที่กำหนด
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/ผู้รับบริการงานด้านกำลังพล} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มข้าราชการที่กำหนด}}$

#### เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๗๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดใดในแผนปฏิบัติการของหน่วย ประจำปี ๖๙ หากหน่วยนำไปจัดทำเป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย ปี ๖๙ ให้วงเล็บ (ตัวชี้วัดที่ x ในคำรับรองฯ) ทำชื่อตัวชี้วัดนั้น และต้องปรับค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินฯ ให้สอดคล้องตามหลักการของคำรับรองฯ ด้วย ซึ่งควรเป็นตัวชี้วัดงานพัฒนาที่อยู่ในเป้าประสงค์ SP, IP และ LP

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน					รอบ ๑๒ เดือน							หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)	
	ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔							
	ปี ๖๘					ปี ๖๙										
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
การสำรวจความพึงพอใจการใช้ บริการกิจการสวัสดิการ ทอ.						←						→		กคพ.๑	สภ.ทอ.	-

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : บริการด้านสิทธิ สวัสดิการกำลังพลที่ครอบคลุมทุกประเภทกำลังพล

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : มีผลความพึงพอใจในการใช้บริการงานด้านกำลังพล

ผลลัพธ์ในระยะยาว : งานด้านสิทธิ สวัสดิการกำลังพลมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ทอ.เพิ่มขึ้น

## ๙.๔ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP1 เสริมความเข้มแข็งกระบวนการทำงานแบบบูรณาการตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละของ นขต.ทอ.ที่มีการปรับปรุง พัฒนาระบวนการทำงาน
แผนงาน/โครงการ	โครงการอบรมทบทวน/โครงการกำหนดแนวทางในการปรับกระบวนการทำงานด้านกำลังพล
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากจำนวน นขต.ทอ.ที่มีการปรับปรุง พัฒนาระบวนการทำงานด้านกำลังพล
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{นขต.ทอ.ที่มีการปรับปรุง พัฒนาระบวนการทำงานด้านกำลังพล} \times 100}{\text{นขต.ทอ.ทั้งหมด}}$

## เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๙๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘						ปี ๖๙								
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑.การประชุมชี้แจงการจัดทำสัญญา และปฐมนิเทศการเข้ารับการฝึกอบรม ศิษย์การบินของ ทอ.							←→						กกศ.๑	-	๗๕,๘๕๔
๒.โครงการคัดเลือกตำแหน่งบรรจุน จ.						←→							กจพ.๑	รร.จ.ยศ. ทอ.	๑๕๓,๙๐๐
๓.โครงการอบรมให้ความรู้การยื่น บัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน ครั้งที่ ๑												←→	กคพ.๑	-	๔๓,๕๓๕
๔.การอบรมทบทวนขั้นตอนการ ดำเนินการจัดทำตำแหน่งที่มีสิทธิ ได้รับเงินประจำตำแหน่งของ ข้าราชการทหาร						←→							กนผ.๑	-	๓๑,๘๒๐
๕.แผนงานการกำหนดแนวทางการ บริหารจัดการทหารหญิง				←→									กนผ.๑	-	-
๖.กิจกรรมทบทวนและปรับปรุง มาตรฐานงาน								←→					กคพ.๑	-	-

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : กำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพลเข้าร่วมกิจกรรม และรับทราบแนวทางการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : กำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านกำลังพล ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีมาตรฐาน

ผลลัพธ์ในระยะยาว : ประสิทธิภาพการทำงานของงานด้านกำลังพลเพิ่มมากขึ้น กำลังพล ทอ.ได้รับการบริการงานด้านกำลังพลอย่างเป็นมาตรฐาน



## ๙.๕ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP2 พัฒนาระบบการศึกษาให้ทันสมัย

ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการศึกษาให้ทันสมัย
แผนงาน/โครงการ	โครงการจัดทำและบริหารโครงการศึกษาให้เท่าทันสภาวะการณ์
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากจำนวนหลักสูตร/จำนวนวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถูกปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{วัดจากจำนวนหลักสูตร/จำนวนวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถูกปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย} \times 100}{\text{จำนวนหลักสูตร/จำนวนวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมด}}$

## เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๓	๑	๒	๓	๔	๕

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)	
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘			ปี ๖๙												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. ปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรม สำหรับการจัดทำโครงการศึกษา														กกศ.๑	-	-
๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำและบริหารโครงการศึกษา ให้เท่าทันสภาวการณ์														กกศ.๑	-	๙๙,๖๒๕
๓. การฝึกอบรมแนวทางการบริหาร จัดการข้าราชการ ทอ.ไปศึกษา ณ ต่างประเทศ														กกศ.๑	-	๙๗,๘๖๐
๔. การสร้างองค์ความรู้และ การจัดเก็บองค์ความรู้เพื่อการใช้ ประโยชน์ในการทำงานในระบบ New KMS														กคพ.๑	-	-

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : จัดโครงการอบรมสัมมนา พัฒนาการจัดเก็บความรู้ของ ทอ.ให้ทันต่อสภาวการณ์

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ทอ.มีแนวทางเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาที่ทันต่อสภาวการณ์

ผลลัพธ์ในระยะยาว : กำลังพล ทอ.มีความรู้ ชีตความสามารถสอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

## ๙.๖ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP3 ยกระดับคุณภาพกระบวนการทำงานด้วย Digital Technology

ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพกระบวนการทำงานด้วย Digital Technology
แผนงาน/โครงการ	โครงการยกระดับคุณภาพกระบวนการทำงานด้วย Digital Technology
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากร้อยละของกระบวนการทำงานที่ได้รับการยกระดับคุณภาพด้วย Digital Technology
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนของกระบวนการทำงานที่ได้รับการยกระดับคุณภาพด้วย Digital Technology X ๑๐๐}}{\text{จำนวนกระบวนการทำงานทั้งหมด}}$

## เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๘๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)	
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘			ปี ๖๙												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑.การวางแผนทางการพัฒนาระบบ HRIS next			←											กขพ.๑	-	
๒.การพัฒนาโปรแกรมประเมินผล การปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะ กำลังพล			←					→						กคพ.๑	-	
๓.การพัฒนาโปรแกรมป้องกัน แก้ไข ปัญหาเสพติด NMIS ครอบคลุม งานป้องกัน งานบำบัด และงานจับกุม			←					→						กคพ.๑	-	

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : มีโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านกำลังพล

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : โปรแกรมสำเร็จและถูกนำไปใช้

ผลลัพธ์ในระยะยาว : งานด้านกำลังพลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการใช้ทรัพยากร ลดเวลา เพิ่มประสิทธิภาพ กำลังพลมีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

ตัวชี้วัด	๓. ร้อยละความพึงพอใจของการใช้งานระบบ AIHR ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงาน (ตัวชี้วัดที่ ๑ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพ.ทอ.)
แผนงาน/โครงการ	การพัฒนาระบบบริหารกำลังพลที่ชาญฉลาดด้วยการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AIHR)
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากความพึงพอใจของการใช้งานระบบ AIHR ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงาน
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนกำลังพลที่มีความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ AIHR ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานตามเกณฑ์ที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนกำลังพลกลุ่มเป้าหมายที่ได้ทดลองใช้งานระบบ}}$

#### เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๗๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด														หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน									
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘			ปี ๖๙												
ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
๑.ดำเนินการสร้างและพัฒนาระบบ		←	→											กขพ.๑	-	-
๒.ติดตั้งระบบและโอนย้ายข้อมูล			←	→										กขพ.๑	-	-
๓.ทดสอบการใช้งานระบบ					←	→								กขพ.๑	นกข.	-
๔.ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบช่องโหว่ระบบ						←	→							กขพ.๑	-	-
๕.จัดทำคู่มือ และฝึกอบรม							←	→						กขพ.๑	นกข.	-
๖.สรุปรายงานประสิทธิภาพการใช้งานระบบ								←	→					กขพ.๑	-	-

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : ดำเนินการทดสอบระบบและรับทราบผลการทดสอบ รวมถึงความพึงพอใจของผู้ที่ได้ใช้งานระบบเบื้องต้น

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ระบบสำเร็จ

ผลลัพธ์ในระยะยาว : ทอ.มีกระบวนการทำงานด้านกำลังพลที่เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัด	๒. ร้อยละความสำเร็จของจำนวนรายชื่อข้าราชการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญ (ตัวชี้วัดที่ ๓ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพ.ทอ.)
แผนงาน/โครงการ	การพัฒนาระบบย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับ บำเหน็จ บำนาญ
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากจำนวนรายชื่อข้าราชการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญที่ระบบย้ายให้ เปรียบเทียบกับจำนวนรายชื่อข้าราชการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญทั้งหมด
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนรายชื่อข้าราชการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญที่ระบบย้ายให้} \times 100}{\text{จำนวนรายชื่อข้าราชการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญทั้งหมด}}$

เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๘๕	๗๕.๐๐	๘๐.๐๐	๘๕.๐๐	๙๐.๐๐	๙๕.๐๐

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑. ประชุมหารือวางแผนการจัดทำระบบในการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับ บำเหน็จ บำนาญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล		←	→										กขพ.๑	-	-
๒. จัดทำระบบในการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับ บำเหน็จ บำนาญด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล				←	→								กขพ.๑	-	-
๓. ทดสอบระบบฯ						←	→						กขพ.๑	นกข.	-
๔. ปรับปรุงแก้ไข								←	→				กขพ.๑	-	-
๕. นำไปใช้และวัดผลประสิทธิภาพระบบ										←	→		กขพ.๑	นกข.	-

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : มีระบบในการย้ายประเภทกำลังพลนอกประจำการเพื่อรับ บำเหน็จ บำนาญ

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ระบบสำเร็จมีความสะดวก รวดเร็ว และได้รับสิทธิตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

ผลลัพธ์ในระยะยาว : กำลังพลมีขวัญกำลังใจเพิ่มมากขึ้น



## ๙.๗ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP4 ริเริ่มสร้างระบบนิเวศน์งานกำลังพลแบบครบวงจร

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการริเริ่มสร้างระบบนิเวศน์งานกำลังพลแบบครบวงจร
แผนงาน/โครงการ	ระบบนิเวศน์งานกำลังพลแบบครบวงจร
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากระดับชั้นของการริเริ่มสร้างระบบนิเวศน์งานกำลังพลแบบครบวงจร
หน่วยวัด	ระดับชั้น
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	-

## เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๓	๑	๒	๓	๔	๕

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)	
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘						ปี ๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
วางแผนเตรียมการจัดทำการสำรวจรวบรวมข้อมูลระบบนิเวศน์งานกำลังพล		←			→								กนผ.๑	-	-	
สำรวจ รวบรวมข้อมูลความต้องการระบบนิเวศน์งานกำลังพล		←											กนผ.๑	-	-	
ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล					←								กนผ.๑	-	-	
สรุปผลนำเสนอ												←	→	กนผ.๑	-	-

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : มีแผนการดำเนินการจัดทำระบบนิเวศน์งานกำลังพล

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : มีแนวทางการดำเนินการจัดทำระบบนิเวศน์งานกำลังพล

ผลลัพธ์ในระยะยาว : ทอมีระบบการบริหารจัดการกำลังพลแบบครบวงจรที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

๙.๙ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP1 ส่งเสริมกำลังพลมืออาชีพด้วยทักษะดิจิทัลให้เท่าทัน AI และการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

ตัวชี้วัด	ร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต
แผนงาน/โครงการ	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
ประเภทของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากการทดสอบความรู้ความเข้าใจของกำลังพลหลังผ่านการอบรมทักษะการใช้งานดิจิทัลเทคโนโลยีในหลายมิติ
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนกำลังพลที่มีคะแนนเฉลี่ยการทดสอบความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนกำลังพลที่เข้ารับการอบรมทั้งหมด}}$

เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๘๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด															
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
	ปี ๖๘			ปี ๖๙											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
๑.โครงการพัฒนาผู้ดูแลระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารงานด้านกำลังพลกองทัพอากาศ ในหลักสูตรปรับปรุงระบบฐานข้อมูล (Tuning and Optimizing Database)					←→								กขพ.๑	-	๘๕,๖๐๐
๒.โครงการพัฒนาผู้ดูแลระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารงานด้านกำลังพลกองทัพอากาศในหลักสูตรการประยุกต์ใช้งาน AI สำหรับงาน HR				←→									กขพ.๑	-	๘๒,๓๙๐
๓. โครงการพัฒนาเจ้าหน้าที่ดูแลระบบสารสนเทศสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังพล			←→										กขพ.๑	-	๖๓,๙๐๐
๔.โครงการอบรม จนทระบบสารสนเทศบริหารจัดการบ้านพักอาศัย ทอ(ARMIS)				←→									กปค.๑	-	๖๑,๓๘๕
๕. โครงการอบรมการใช้งานระบบการจำหน่ายยอดและการลาอิเล็กทรอนิกส์			←→										กขพ.๑	-	๕๗,๐๒๐

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

**ผลผลิต รอบ ๖ เดือน :** ทอ.มีแนวทางเบื้องต้นในการพัฒนากำลังพลที่สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน และกำลังพล ทอ.รับทราบแนวทางการปรับปรุงพัฒนาระบบการพัฒนากำลังพลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะข้อคิดเห็นร่วมกัน

**ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน :** ทอ.มีแนวทางในการพัฒนาระบบนิเวศน์สำหรับการพัฒนากำลังพล อีกทั้ง กำลังพล ทอ.มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

**ผลลัพธ์ในระยะยาว :** งานด้านกำลังพลมีการบูรณาการและเชื่อมโยงกัน พร้อมทั้งกำลังพล ทอ.มีกรอบการเรียนรู้แบบเติบโต (Growth Mindset) อีกทั้งมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๙.๑๐ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP2 เสริมสร้างความเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ด้วยวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง

ตัวชี้วัด	ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกำลังพลตามกรอบแนวคิดวัฒนธรรม ทอ.
แผนงาน/โครงการ	การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อกองทัพอากาศที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกำลังพลตามกรอบแนวคิดวัฒนธรรม ทอ. (RTAF Behavioral Code of Practice : DO & DON'T)
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนกำลังพลที่มีคะแนนประเมินผลพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดวัฒนธรรม ทอ.ตามเกณฑ์ที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวนกำลังพลกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$

เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๘๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)	
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘			ปี ๖๙												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ กองทัพอากาศที่แข็งแกร่งและมี ประสิทธิภาพ			←											กคพ.๑	-	-
๒. การอบรมแบบธรรมเนียมทหารให้ กำลังพลที่เข้ารับราชการใน ทอ.													↔	กจพ.๑	-	๒๘๔,๖๕๐
๓. โครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ. (ข้าราชการอายุ ๓๐ - ๔๐ ปี)							↔							กคพ.๑	-	๙๘,๐๐๐
๔. โครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ. (ข้าราชการบรรจุใหม่)								↔						กจพ.๑	-	๑๘๘,๕๓๐
๕. กิจกรรมการแก้ปัญหาหนี้สินผ่าน กรอบแนวคิด ๔ สุข				←										กคพ.๑	-	-

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : กำลังพลเข้ารับการอบรมตามกิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้ ครบถ้วน

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : กำลังพลมีพฤติกรรมตามกรอบวัฒนธรรมองค์กรที่ ทอ.ได้กำหนดไว้

ผลลัพธ์ในระยะยาว : กำลังพล ทอ.มีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

## ๙.๑๑ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP3 พัฒนาภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด	ร้อยละความรู้ความเข้าใจของ หน.หน่วย
แผนงาน/โครงการ	โครงการอบรมหัวหน้าหน่วยก่อนไปดำรงตำแหน่ง
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากคะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจของ หน.หน่วยที่เข้ารับการอบรม
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวน หน.หน่วยที่มีคะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจตามเกณฑ์ที่กำหนด} \times 100}{\text{จำนวน หน.หน่วยที่เข้ารับการอบรมทั้งหมด}}$

## เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๘๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕



## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด														หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน									
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘			ปี ๖๙												
ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
วางแผนเตรียมการจัดการอบรม							←————→						กจพ.๑	-	-	
การอบรมหัวหน้าหน่วยก่อนไป ดำรงตำแหน่ง												←————→		กจพ.๑	-	๖๗,๖๘๐
ทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังจบ การอบรม												←————→		กจพ.๑	-	-
สรุปผลนำเสนอ												↔		กจพ.๑	-	-

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : กำลังพลกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการครบถ้วน

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : กำลังพลกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้ง ทอ.

ผลลัพธ์ในระยะยาว : หน.หน่วยเป็นตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีให้กับกำลังพลในหน่วย

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนภารกิจของ กพ.ทอ.ที่สำเร็จได้ตามเป้าหมาย
แผนงาน/โครงการ	โครงการประชุมการจัดทำงานพัฒนาระบบราชการ กพ.ทอ.
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากการปฏิบัติภารกิจของ กพ.ทอ.ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพ.ทอ.ได้ครบตามเป้าหมาย
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนภารกิจตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพ.ทอ.ที่สำเร็จตามเป้าหมาย} \times 100}{\text{จำนวนภารกิจตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพ.ทอ.ทั้งหมด}}$

#### เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๘๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕

## แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)	
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘						ปี ๖๙									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
วางแผนดำเนินการประชุมการจัดทำ งานพัฒนาระบบราชการ กพ.ทอ.	←→													กนผ.๑	-	-
จัดประชุมการจัดทำงานพัฒนา ระบบราชการ กพ.ทอ.		←→											←→	กนผ.๑	-	-
ดำเนินการจัดกิจกรรมตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ		←→												กนผ.๑	-	-
สรุปผลการดำเนินการ นำเรียน ผบช.													←→	กนผ.๑	-	-

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : นขต.กพ.ทอ.รับทราบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : นขต.กพ.ทอ.ดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ผลลัพธ์ในระยะยาว : กพ.ทอ.ปฏิบัติการกิจได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

## ๙.๑๒ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP4 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนการสร้างผลงานนวัตกรรม
แผนงาน/โครงการ	โครงการเสริมสร้างกลุ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพด้วย QCC & KM
ประเภทของตัวชี้วัด	เชิงคุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด/วิธีการวัด	วัดจากจำนวนกลุ่มกิจกรรมสร้างผลงานนวัตกรรมเทียบกับจำนวน นขต.ทอ.ทั้งหมด
หน่วยวัด	ร้อยละ
สูตรการคำนวณ (กรณีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ที่มีสูตรการคำนวณ)	$\frac{\text{จำนวนกลุ่มกิจกรรมสร้างผลงานนวัตกรรม} \times 100}{\text{จำนวน นขต.ทอ.ทั้งหมด}}$

## เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด

ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)			ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๙ (หน่วยวัด)	เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๙				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		๑	๒	๓	๔	๕
-	-	-	๘๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด

แผนดำเนินงานตัวชี้วัด																
กิจกรรม/ขั้นตอน	รอบ ๖ เดือน						รอบ ๑๒ เดือน						หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย ร่วมประสาน/ สนับสนุน/ ปฏิบัติ	งบประมาณ (บาท)	
	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
	ปี ๖๘			ปี ๖๙												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๑. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบการจัดการความรู้ ทอ.(New KMS)			←											กคพ.๑	-	๖๓,๗๕๐
๒. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เครื่องมือกิจกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ. (ตัดสินผลงาน QCC & KM รอบที่ ๒)			←											กคพ.๑	-	๑๘๒,๐๘๐

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลผลิต รอบ ๖ เดือน : กำลังพลกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้

ผลผลิต รอบ ๑๒ เดือน : ทอ.มีการจัดการความรู้ที่ดี มีจำนวนผลงานนวัตกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลลัพธ์ในระยะยาว : กำลังพล ทอ.มีทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนางานอย่างยั่งยืน

\*\*\*\*\*

## ภาคผนวก

### ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน

#### ๑.๑ โอกาส (O : Opportunities)

- O1 นโยบายรัฐบาล และ ผบช.ระดับสูง ให้ความสำคัญงานด้านกำลังพล
- O2 อัตราการว่างงานและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้คนเริ่มมองหาอาชีพที่มีความมั่นคงเพิ่มขึ้น
- O3 แนวโน้มการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพิ่มขึ้นในสังคม
- O4 ความเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยมและพฤติกรรมของกำลังพลรุ่นใหม่ ส่งผลให้หน่วยงานต้องปรับแนวทางการบริหาร
- O4 สถานการณ์ความมั่นคง ทำให้ทัศนคติต่อสังคมทหารดีขึ้น
- O5 เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว สามารถนำมาช่วยปฏิบัติงานได้หลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

#### ๑.๒ อุปสรรค (T : Threats)

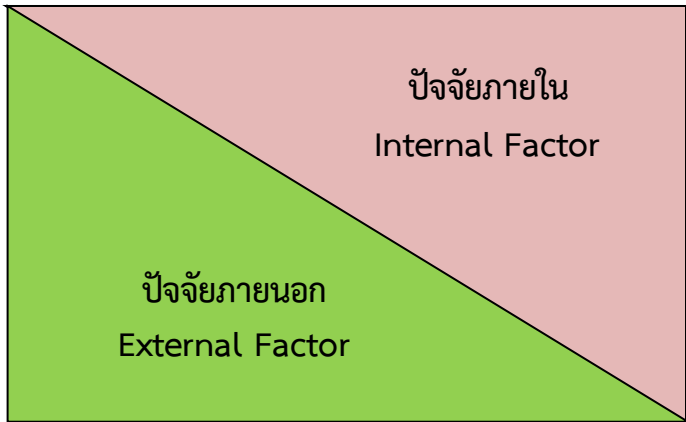
- T1 นโยบายการปฏิรูปการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้าง กท. พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๙ เช่น นโยบายการปรับลดกำลังพล
- T2 ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง
- T3 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลง
- T4 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย ส่งผลให้อาจเกิดการขาดแคลนกำลังพลได้ในอนาคต
- T5 ภัยคุกคามทางไซเบอร์

#### ๑.๓ จุดแข็ง (S : Strengths)

- S1 กำลังพลมีความพร้อมการปฏิบัติการกิจ
- S2 กำลังพลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มุ่งมั่นในการบริการ
- S3 กำลังพลมีความรู้ทางด้านกำลังพล
- S4 กำลังพลที่ปฏิบัติงานมาอย่างต่อเนื่องมีความชำนาญและประสบการณ์สูงในงานที่รับผิดชอบ ในระยะเวลาที่มีจำกัดได้อย่างเหมาะสม
- S5 กำลังพลมีการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด
- S6 กำลังพลรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และมีความรับผิดชอบกับงานในหน้าที่
- S7 หน่วยมีค่านิยมหลักที่เน้นความสามัคคีในการทำงาน ความเสียสละ
- S8 ระบบการบริหารงานตามวงรอบกำลังพล มีการปฏิบัติเป็นตามมาตรฐานสากลและชัดเจน
- S9 เทคโนโลยีสารสนเทศนำมาใช้ในการบริหารงานตามวงรอบกำลังพล
- S10 โครงสร้างองค์กรตอบสนองภารกิจ กท.ทอ.ได้ครบถ้วนทุกงาน
- S11 มีกรอบแนวทางและทิศทางในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับแผน ทอ.ที่ชัดเจน

#### ๑.๔ จุดอ่อน (W : Weakness)

- W1 กำลังพลเกิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากภาระงานค่อนข้างมาก
- W2 กำลังพลขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- W3 กำลังพลบางส่วนยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาช่วยปฏิบัติงาน
- W4 กำลังพลขาดการ Upskill/Reskill ทำให้ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- W5 ขาดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานตามนโยบายจากแนวทางการบริหารการ
- W6 กระบวนการสื่อสารระหว่าง ผบช. กับผู้ปฏิบัติยังขาดประสิทธิภาพ
- W7 กำลังพลมีความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในองค์กร
- W8 กำลังพลส่วนมากยังยึดติดกับการปฏิบัติกับรูปแบบเดิมทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์
- W9 การทำงานยังขาดการบูรณาการร่วมกันภายในองค์กร
- W10 ขาดงานด้านการสร้างความผูกพันของกำลังพลในองค์กร
- W11 ผู้รับผิดชอบงานด้านระเบียบไม่ปรับปรุงระเบียบให้ทันสมัย
- W12 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านกำลังพลขาดการบูรณาการร่วมกันภายในองค์กร และไม่สอดคล้องกับบริบทเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต
- W13 ขาดการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ
- W14 แผนกลยุทธ์การปฏิบัติภารกิจยังไม่สามารถใช้งานได้อย่างเป็นรูปธรรม



**จุดแข็ง (S : Strengths)**  
 S1 : กำลังพลมีความพร้อมการปฏิบัติการกิจ ความรู้ด้านกำลังพล ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และมีความรับผิดชอบกับงานในหน้าที่  
 S2 : ระบบการบริหารงานตามวงรอบกำลังพล มีการปฏิบัติเป็นตามมาตรฐานสากลและชัดเจน  
 S3 : เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานตามวงรอบกำลังพล  
 S4 : หน่วยมีค่านิยมหลักที่เน้นความสามัคคีในการทำงาน  
 S5 : โครงสร้างองค์กรตอบสนองภารกิจ กพ.ทอ.ได้ครบถ้วนทุกงาน และมีทิศทางการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงชัดเจน

**จุดอ่อน (W : Weaknesses)**  
 W1 : กำลังพลมีภาระงานค่อนข้างเยอะและขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
 W2 : ขาดงานด้านการสร้างความผูกพันของกำลังพลในองค์กร  
 W3 : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านกำลังพลขาดการบูรณาการร่วมกันภายในองค์กร และไม่สอดคล้องกับบริบทเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต  
 W4 : กำลังพลขาดการ Upskill Reskill ทำให้ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  
 W5 : กำลังพลมีความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในองค์กร และยึดติดกับความคิดสร้างสรรค์  
 W6 : กระบวนการสื่อสารระหว่าง ผชช. กับผู้ปฏิบัติยังขาดประสิทธิภาพ

**โอกาส (O : Opportunities)**  
 O1 : นโยบายรัฐบาล และ ผชช.ระดับสูง ให้ความสำคัญงานด้านกำลังพล  
 O2 : เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว สามารถนำมาช่วยปฏิบัติงานได้หลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ  
 O3 : ความเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยมและพฤติกรรมของกำลังพลรุ่นใหม่ ส่งผลให้หน่วยงานต้องปรับแนวทางการบริหาร  
 O4 : เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว สามารถนำมาช่วยปฏิบัติงานได้หลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ  
 O5 : แนวโน้มการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพิ่มขึ้นในสังคม

**SO (จุดแข็ง + โอกาส = พัฒนา/เพิ่ม/ขยาย)**  
 S1 O5 ส่งเสริมกำลังพลมีอาชีพด้วยทักษะดิจิทัลให้เท่าทัน AI และเรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต (Lifelong Learning) (LP1)  
 S1 O2 สนับสนุนความพร้อมปฏิบัติการกิจป้องกันประเทศ (SP1)  
 S1 O3 พัฒนากภาวะผู้นำ (LP3)  
 S4 O3 เสริมสร้างความเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ด้วยวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง (LP2)  
 S1 O5 พัฒนาระบบการศึกษาให้ทันสมัย (IP2)

**WO (จุดอ่อน + โอกาส = ปรับปรุง/ส่งเสริม)**  
 W1 O1 เสริมสร้างความสุขในการจัดการสมดุลงานของกำลังพล ทอ. (SP3)  
 W1 O1 ส่งเสริมการได้รับสิทธิสวัสดิการหลายรูปแบบครอบคลุมกำลังพล ทอ.ครบครัน และบุคคลทั่วไป (SP4)  
 W2 O3 เสริมสร้างความสุขในการจัดการสมดุลงานของกำลังพลทอ. (SP3)  
 W3 O2 ยกระดับคุณภาพกระบวนการทำงานด้วย Digital Technology (IP3)  
 W4 O4 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม (LP4)  
 W6 O3 เสริมความเข้มแข็งกระบวนการทำงานแบบบูรณาการตามมาตรฐานสากลด้วยความโปร่งใส (IP1)

**อุปสรรค (T : Threats)**  
 T1 : นโยบายการปฏิรูปการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้าง กท. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๙  
 T2 : ภัยคุกคามทางไซเบอร์  
 T3 : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีแนวโน้มลดลง  
 T4 : ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง  
 T5 : การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย ส่งผลให้อาจเกิดการขาดแคลนกำลังพลได้ในอนาคต

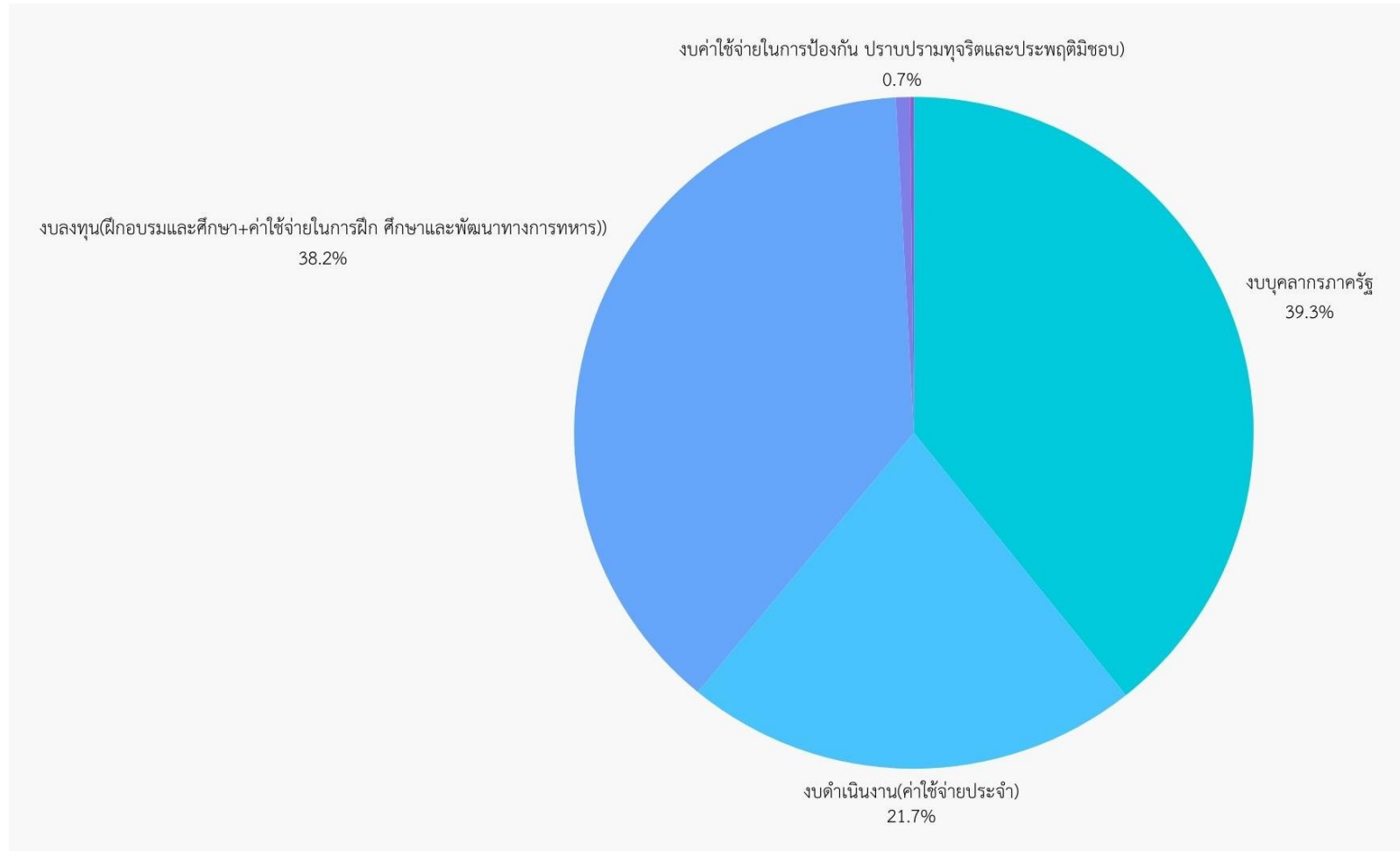
**ST (จุดแข็ง + อุปสรรค = รักษาสถานภาพ)**  
 S2 T1 เสริมความเข้มแข็งกระบวนการทำงานแบบบูรณาการตามมาตรฐานสากลด้วยความโปร่งใส (IP1)  
 S1 T1 พัฒนากภาวะผู้นำ (LP3)  
 S3 T5 ยกระดับคุณภาพกระบวนการทำงานด้วย Digital Technology (IP3)  
 S3 T5 ริเริ่มสร้างระบบนิเวศน์งานกำลังพลแบบครบวงจร (IP4)

**WT (จุดอ่อน + อุปสรรค = ลดทอน/ถอนตัว)**  
 W1 T5 สร้างเสริมกำลังพลให้มีความสุขสามารถจัดการสมดุลงานได้ (SP2)  
 W5 T5 เสริมสร้างความเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ด้วยวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง (LP2)  
 W6 T5 ส่งเสริมกำลังพลมีอาชีพด้วยทักษะดิจิทัลให้เท่าทัน AI และเรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต (LP1)



สรุปประเด็นการพัฒนา (Grouping)	กลยุทธ์การพัฒนาจาก SWOT
ด้านการบริหารจัดการกำลังพล	พัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลให้เป็นมาตรฐานสากล ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม โดยเพิ่มเติมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกำลังพลในหลากหลายมิติ
ด้านการพัฒนากำลังพล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาขีดความสามารถกำลังพลให้เป็น กำลังพล Next Gen (มีความรู้ Digital Technology, มีความคิดสร้างสรรค์, มีภาวะผู้นำที่ดี และ มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติภารกิจ</li> <li>- ระบบการพัฒนาตลอดชีวิต (Lifelong Learning)</li> <li>- กำลังพลรู้เท่าทัน AI และอยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล</li> </ul>
ด้านระบบและกระบวนการดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบกำลังพล ดิจิทัลและบูรณาการ ครอบคลุมทุกวงรอบ</li> <li>- การใช้ทรัพยากรบุคคลและงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด</li> </ul>
ด้านระบบสิทธิ/สวัสดิการ	กำลังพลมีคุณภาพชีวิต (Work-Life Balance) ที่ดีขึ้นสามารถมีความสุขกับการทำงานและการใช้ชีวิต
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กองทัพอากาศเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- วัฒนธรรมผสมผสาน ระหว่างความมีวินัยกับความคิดสร้างสรรค์รุ่นใหม่</li> <li>- กำลังพล ทอ.มีพฤติกรรมตามกรอบวัฒนธรรมองค์กร ทอ.</li> </ul>
ด้านความมั่นคงของประเทศชาติ	กำลังพล ทอ.รวมถึงมีการสรรหาประชาชนภายนอกที่มีความพร้อมในการป้องกันประเทศ เสียสละประโยชน์ส่วนตน ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมาร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานกับ ทอ.

ผนวก ๒ สรุปงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ของหน่วยที่ได้รับการจัดสรร รวมทั้งสิ้น ๑๖,๔๕๕,๙๔๐ บาท โดยจำแนกตามประเภทงบรายจ่ายของส่วนราชการ ดังนี้ (แสดงแผนภูมิวงกลม)



ผนวก ๓ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วย



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กพ.ทอ.

(เฉพาะ)

ที่ ๑ /๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติราชการ, ระบบบริหารความเสี่ยง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการควบคุมภายใน ของ กพ.ทอ.

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

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

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นคณะเจ้าหน้าที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติราชการ, 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.กคท.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.มพท.กคท.สปพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ
๒.๑๗ ทน.สปก.กคท.สปพ.กพ.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๓. ให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ ...

๓. ให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ ในข้อ ๒ มีหน้าที่ดังนี้

๓.๑ ทบทวนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติราชการ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของ กท.พอ. พร้อมทั้งวิเคราะห์องค์ประกอบของความเสี่ยงในหน่วยงานตามรายละเอียดตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๓.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการและคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ กท.พอ. ตามที่ สท.พอ.กำหนด รวมถึงพิจารณาตัวชี้วัด, ค่าเป้าหมาย, เกณฑ์การให้คะแนนและระดับคะแนนด้วยเจ้าหน้าที่

๓.๓ กำหนดกรอบแนวทางการหรือมาตรการในการควบคุม, ป้องกัน และลดความเสี่ยงของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงตามวิธีการและรูปแบบที่กำหนด โดยประสานการปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

๓.๔ การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงและผลักดันการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) ของ กท.พอ.เพื่อขับเคลื่อนและทำให้องค์กร กท.พอ.ประสบความสำเร็จ

๓.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของ กท.พอ.

๔.๑	104 จอ.กท.พอ.	หัวหน้าเจ้าหน้าที่
๔.๒	104 ผอ.สนท.กท.พอ.(นโยบาย และการตรวจกำกับ)	เจ้าหน้าที่
๔.๓	104 ผอ.สนท.กท.พอ.(การจัดการ และการจัด)	เจ้าหน้าที่
๔.๔	104 ผอ.สพท.กท.พอ.(การศึกษา และพัฒนา)	เจ้าหน้าที่
๔.๕	104 ผอ.สพท.กท.พอ.(การปกครอง และข้อมูล)	เจ้าหน้าที่
๔.๖	104 ผอ.กมล.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๗	104 ผอ.กจร.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๘	104 ผอ.กสท.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๙	104 ผอ.กคส.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๐	104 ผอ.กปค.สพท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๑	104 ผอ.กคส.สพท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๒	104 ผอ.กคท.สพท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๓	104 ผอ.กชท.สพท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๔	104 ผอ.คบส.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๕	พน.คณ.กมล.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
๔.๑๖	พน.คทก.กคท.สพท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ
๔.๑๗	พน.คทก.กคท.สพท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๕. ให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ ในข้อ ๔ มีหน้าที่ดังนี้

๕.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และกำหนดลักษณะสำคัญขององค์การให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๒ การกำหนดกรอบการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ กท.พอ.ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๓ ประเมินองค์การด้วยตนเอง ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๔ ดำเนินการ ...

๕.๕ ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตาม  
คำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ กท.พอ.

๕.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๖. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคนละเจ้าหน้าที่ที่ทำงานการควบคุมภายใน ของ กท.พอ.

- ๖.๑ รศร จก.กท.พอ. หัวหน้าเจ้าหน้าที่
- ๖.๒ รศร ผอ.สนท.กท.พอ.(นโยบาย และการสรรหาทำสิ่งพล) เจ้าหน้าที่
- ๖.๓ รศร ผอ.สนท.กท.พอ.(การจัดการ และการซื้อดี) เจ้าหน้าที่
- ๖.๔ รศร ผอ.สปท.กท.พอ.(การศึกษา และพัฒนาทำสิ่งพล) เจ้าหน้าที่
- ๖.๕ รศร ผอ.สปท.กท.พอ.(การปกครอง และข้อมูลทำสิ่งพล) เจ้าหน้าที่
- ๖.๖ รศร ผอ.กนต.สนท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๗ รศร ผอ.กจท.สนท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๘ รศร ผอ.กตท.สนท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๙ รศร ผอ.กพร.สนท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๐ รศร ผอ.กปค.สปท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๑ รศร ผอ.กค.สปท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๒ รศร ผอ.กคท.สปท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๓ รศร ผอ.กคท.สปท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๔ รศร ผอ.คยช.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๕ พนสท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
- ๖.๑๖ นท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
- ๖.๑๗ นวท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๗. ให้คิดรเจ้าหน้าที่ฯ ในข้อ ๖ มีหน้าที่ดังนี้

๗.๑ ให้ความรู้ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ บชค.กท.พอ.เกี่ยวกับระบบการควบคุม  
ภายใน รวมถึงแนวทางการติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามระเบียบ  
คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.๒๕๕๔ ที่กำหนดใน  
เอกสารคำแนะนำต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชการ

๗.๒ ดำเนินการรวบรวมรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการปรับปรุง  
การควบคุมภายในของ บชค.กท.พอ.และจัดทำรายงานประเมินระบบการควบคุมภายใน ของ กท.พอ.ส่งให้หน่วย  
รับผิดชอบภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๘. บชค.กท.พอ.ให้การสนับสนุนตามที่ได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ถึง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๐

พล.อ.ท. *Donje Sorn*  
(กรทอ ชัยสิน)  
ช.กท.พอ.

ประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

ผนวก ๔ แผนบริหารความเสี่ยงของหน่วย (แบบ R3) เฉพาะตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติตามพันธกิจหรือยุทธศาสตร์ ทอ.ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ นขต.ทอ.

แบบ R3																	
ส่วนราชการ..... กพ.ทอ.....																	
การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม																	
สายวิทยาการด้าน..... กำลังพล..... หน่วยรับผิดชอบ..... กขพ.สปพ.กพ.ทอ.....																	
ระยะเวลา..... ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘.....																	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม..... ร้อยละความพึงพอใจในประสิทธิภาพของระบบการจำหน่ายยอดและการลาอเล็กทรอนิกส์.....																	
ปัจจัยเสี่ยง (๑)	ประเภท ความเสี่ยง (S,O,F,C,H) (๒)	วิธีการดำเนินการ จัดการความเสี่ยง (๓)	เป้าหมาย ของการจัดการ ความเสี่ยง (๔)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗			ปี พ.ศ. ๒๕๖๘									ผู้รับผิดชอบ (๑๗)	งบประมาณ (๑๘)
				ต.ค. (๕)	พ.ย. (๖)	ธ.ค. (๗)	ม.ค. (๘)	ก.พ. (๙)	มี.ค. (๑๐)	เม.ย. (๑๑)	พ.ค. (๑๒)	มิ.ย. (๑๓)	ก.ค. (๑๔)	ส.ค. (๑๕)	ก.ย. (๑๖)		
บริการต่าง ๆ อาจทำได้ไม่ครบคลุมและไม่เชื่อมโยงกัน เนื่องจากแต่ละบริการมีมาตรฐานงานไม่เหมือนกัน ทำให้อาจจะเชื่อมโยงกันไม่ได้	○	จัดประชุมหารือเพิ่มเติมเพื่อพิจารณาเพิ่มเติมบริการต่าง ๆ ให้ครบคลุมและเป็นมาตรฐานงานเดียวกัน	บริการต่าง ๆ ครบคลุมและเชื่อมโยงกัน		↔											กขพ.๑	-
บริการต่าง ๆ อาจจะมีความซ้ำซ้อน หรือเป็นประเภทเดียวกัน อาจทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรและเวลาในการพัฒนาระบบการให้บริการด้านสิทธิกำลังพลและสวัสดิการ	○	จัดประชุมหารือเพิ่มเติมเพื่อพิจารณาเพิ่มลดหรือควบรวมบริการต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองทรัพยากร	บริการต่าง ๆ ไม่ซ้ำซ้อน และไม่เป็นประเภทเดียวกัน			↔										กขพ.๑	-

แบบ R3

ส่วนราชการ..... กพ.ทอ.....  
 การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม  
 สายวิทยาการด้าน..... ก้ำลิงพล..... หน่วยรับผิดชอบ..... กคพ.สปพ.กพ.ทอ.....  
 ระยะเวลา..... ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘.....

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม..... ร้อยละความสุขของก้ำลิงพล ทอ. จากการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance).....

ปัจจัยเสี่ยง (๑)	ประเภท ความเสี่ยง (S,O,F,C,H) (๒)	วิธีการดำเนินการ จัดการความเสี่ยง (๓)	เป้าหมาย ของการจัดการ ความเสี่ยง (๔)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗		ปี พ.ศ. ๒๕๖๘										ผู้รับผิดชอบ (๑๗)	งบประมาณ (๑๘)	
				ต.ค. (๕)	พ.ย. (๖)	ธ.ค. (๗)	ม.ค. (๘)	ก.พ. (๙)	มี.ค. (๑๐)	เม.ย. (๑๑)	พ.ค. (๑๒)	มิ.ย. (๑๓)	ก.ค. (๑๔)	ส.ค. (๑๕)	ก.ย. (๑๖)			
คณะเจ้าหน้าที่และส่วน เกี่ยวข้องมีความเข้าใจที่ คลาดเคลื่อน	○	ประชุมให้ความรู้ สร้างความ เข้าใจให้กับคณะ จนท.และ ส่วนเกี่ยวข้อง	คณะ จนท.และ ส่วนเกี่ยวข้องมี ความเข้าใจที่ ถูกต้อง														กคพ.๖	-
คำถามในแบบประเมิน ไม่ชัดเจน คลุมเครือ	○	ทำการทดลองใช้แบบ ประเมิน (Try Out) กับ ตัวอย่างบางส่วน ที่มี คุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่ม ตัวอย่างจริง	ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความเข้าใจที่ ถูกต้อง ตรงตาม วัตถุประสงค์ของ การจัดกิจกรรม														กคพ.๖	-
งานธุรการมีความล่าช้า	○	ใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย ในการส่งเอกสาร	นขต.ทอ.ได้รับ ข้อมูลจาก กพ.ทอ. ครบถ้วน														กคพ.๖	-
ข้อมูลที่ นขต.ทอ.นำไป ถ่ายทอดอาจมีความ คลาดเคลื่อน	○	จัดทำเอกสาร คู่มือ การดำเนินการแจกจ่าย นขต.ทอ.	นขต.ทอ.มีความ เข้าใจที่ถูกต้อง														กคพ.๖	-

แบบ R3

ส่วนราชการ..... กพ.ทอ.....  
 การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม  
 สายวิทยาการด้าน..... ก้ำลิงพล..... หน่วยรับผิดชอบ..... กคพ.สปพ.กพ.ทอ.....  
 ระยะเวลา..... ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘.....

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม..... ร้อยละคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบบันทึกผลการทดสอบสมรรถภาพทางกายก้ำลิงพล. ทอ.....

ปัจจัยเสี่ยง (๑)	ประเภท ความเสี่ยง (S,O,F,C,H) (๒)	วิธีการดำเนินการ จัดการความเสี่ยง (๓)	เป้าหมาย ของการจัดการ ความเสี่ยง (๔)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗		ปี พ.ศ. ๒๕๖๘										ผู้รับผิดชอบ (๑๗)	งบประมาณ (๑๘)	
				ต.ค. (๕)	พ.ย. (๖)	ธ.ค. (๗)	ม.ค. (๘)	ก.พ. (๙)	มี.ค. (๑๐)	เม.ย. (๑๑)	พ.ค. (๑๒)	มิ.ย. (๑๓)	ก.ค. (๑๔)	ส.ค. (๑๕)	ก.ย. (๑๖)			
ปัญหาที่ยากในการ รวบรวมจัดเก็บ และประมวลผล ข้อมูลขนาดใหญ่ จากหลายแหล่งข้อมูล	○	ปรึกษาคู่มือจัดทำระบบและ หาแนวทางแก้ไขระบบฯ ไว้ล่วงหน้า	ระบบฯ มีความเสถียร ใช้งานได้อย่าง รวดเร็ว														กคพ.๑ และ ศชว.๑	-
จนท.ฯ ที่เข้าอบรมไม่ มีการเผยแพร่ข้อมูล และประชาสัมพันธ์ การใช้งานระบบฯ	F	จัดประชุมเตรียมการ สำหรับผู้อบรม ก่อนทำ การอบรม และได้จัดทำ คู่มือการใช้งานระบบฯ	ให้ก้ำลิงพล ทอ. ทุกคน เข้าใช้งาน ระบบฯ ได้อย่าง ถูกต้อง														กคพ.๑ และ สปช.๑	-
ระบบฯ รวบรวม จัดเก็บ และ ประมวลผลข้อมูล ขนาดใหญ่ จาก หลายแหล่งข้อมูล	○	ปรึกษาคู่มือจัดทำระบบและ หาแนวทางแก้ไขระบบฯ ไว้ล่วงหน้า และมีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ระบบฯ มีความเสถียร ใช้งานได้อย่าง รวดเร็ว														กคพ.๑ และ ศชว.๑	-



แบบ R3

ส่วนราชการ..... กพ.ทอ.....  
 การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม  
 สายวิทยาการด้าน..... ก้ำลิงพล หน่วยรับผิดชอบ กพส.สนท.กพ.ทอ.....  
 ระยะเวลา..... ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘.....

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม..... ร้อยละของผู้สมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์.....

+

ปัจจัยเสี่ยง (๑)	ประเภท ความเสี่ยง (S,O,F,C,H) (๒)	วิธีการดำเนินการ จัดการความเสี่ยง (๓)	เป้าหมาย ของการจัดการ ความเสี่ยง (๔)	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗		ปี พ.ศ. ๒๕๖๘										ผู้รับผิดชอบ (๑๗)	งบประมาณ (๑๘)	
				ต.ค. (๕)	พ.ย. (๖)	ธ.ค. (๗)	ม.ค. (๘)	ก.พ. (๙)	มี.ค. (๑๐)	เม.ย. (๑๑)	พ.ค. (๑๒)	มิ.ย. (๑๓)	ก.ค. (๑๔)	ส.ค. (๑๕)	ก.ย. (๑๖)			
หน่วยสายวิทยาการและ หน่วยเกี่ยวข้องมีภาระ งานมาก	S	ตัดหรือลดขั้นตอน การปฏิบัติที่ไม่จำเป็น	ลดภาระงานของ หน่วยสายวิทยาการ และหน่วยเกี่ยวข้อง	↔													กพส.๖	
งานธุรการมีความล่าช้า	O	ติดตามการดำเนินการ อย่างใกล้ชิด	งานธุรการเสร็จ ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	↔													กพส.๖	
ก้ำลิงพลกลุ่มเป้าหมาย ไม่ได้รับข้อมูลอย่าง ครบถ้วนและทั่วถึง	O	ตรวจสอบช่องทางการ ประชาสัมพันธ์ และเพิ่ม ช่องทางและวิธีการ สื่อสารในรูปแบบ คู่มือ (manual)	ก้ำลิงพล กลุ่มเป้าหมาย ไม่รับทราบข้อมูล อย่างครบถ้วน	↔													กพส.๖	
ไม่มีความสนใจที่จะ สมัคร	O	ย้ำเตือนทุกหน่วยให้ เพิ่มประสิทธิภาพ	ผู้สมัครมีจำนวนมาก ขึ้น	↔													กพส.๖	

หมายเหตุ : หากมีการเปลี่ยนแปลงแบบฟอร์มหรือรูปแบบการจัดทำกรบริหารความเสี่ยง นขต.ทอ.ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ นขต.ทอ. ใช้แบบฟอร์มหรือรูปแบบฯ  
 ตามที่ คณอก.บริหารความเสี่ยง ทอ.กำหนดในภาคผนวก ๔

กพ.ทอ.จัดประชุมการจัดทำแผนปฏิบัติการ กพ.ทอ.ปี ๖๙ เมื่อ ๒๕ มิ.ย.๖๘  
โดยเชิญวิทยากรจาก สพร.ทอ.มาบรรยายสร้างความรู้ความเข้าใจ



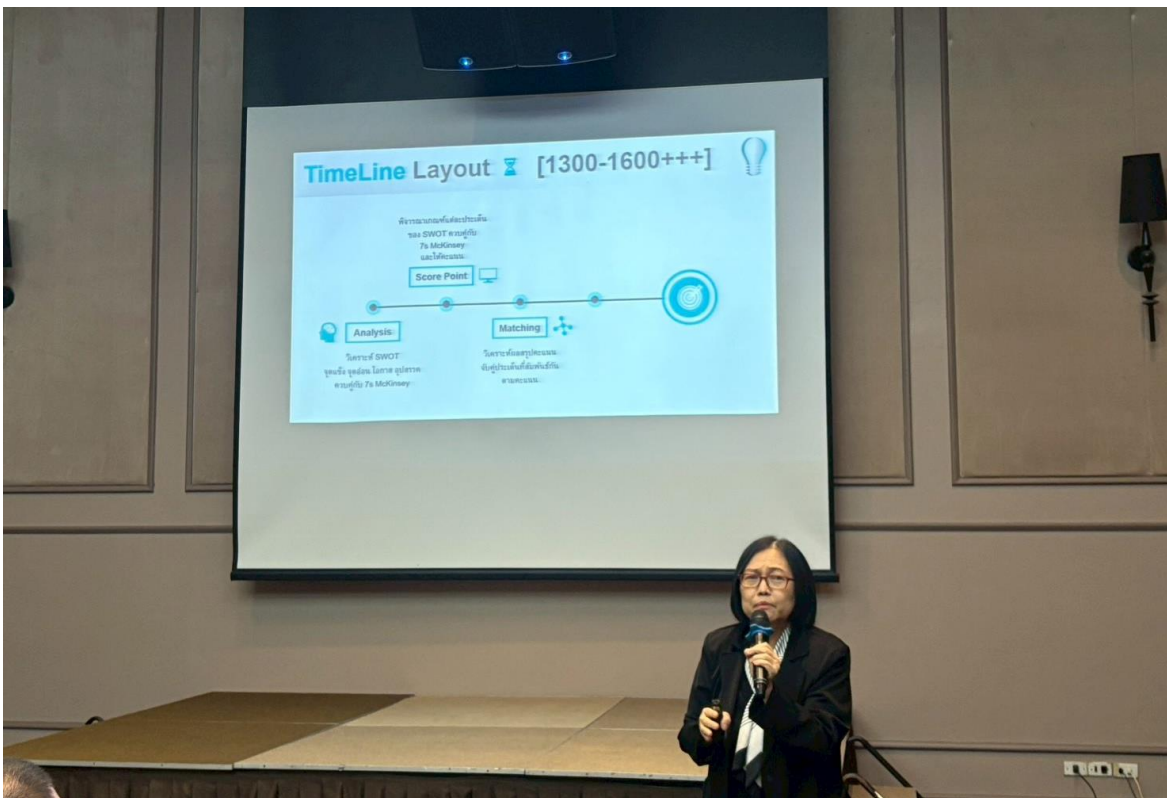




กพ.ทอ.จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนปฏิบัติการ กพ.ทอ.ปี ๖๙  
เมื่อ ๑๓ - ๑๔ ส.ค.๖๘







## การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	สำเร็จแล้ว	บันทึกหลักฐานการดำเนินการ
การนำแผนปฏิบัติราชการ นขต.ทอ.ไปจัดทำคำของบประมาณ		/	
การส่งแผนปฏิบัติราชการ ฯ ให้ ยก.ทอ.และ สพร.ทอ.	/		
การปรับแผนปฏิบัติราชการ ฯ หรือปรับตัวชี้วัดหลังจากหน่วยได้รับงบประมาณ		/	
การนำแผนปฏิบัติราชการ ฯ ไปจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ นขต.ทอ.ประจำปี		/	
การกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ		/	
การสื่อสารแผนปฏิบัติราชการ ฯ สู่บุคลากรในองค์กร (ทุกกลุ่ม)		/	
ผู้รับผิดชอบกำหนดกิจกรรม/ขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงาน		/	
กำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยตามแผนปฏิบัติราชการ ฯ		/	
ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ฯ รอบ ๖ เดือน	/		
ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ฯ รอบ ๑๒ เดือน	/		
บันทึกบทเรียนที่ได้รับจากการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ฯ	/		
นำบทเรียนที่ได้รับไปจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ฯ ฉบับต่อไป	/		

