

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมกำลังพลทหารอากาศ

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศที่มีหน้าที่ พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษา ของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรอง และการเสด็จกับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และ ตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล โดยมีความมุ่งหมายในการบริหารจัดการงานด้านกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-functional และ Multi-disciplined โดยมีความเข้าใจ พื้นฐาน ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงของชาติได้อย่างมืออาชีพ โดยได้กำหนดทิศทางการดำเนินการงานด้านกำลังพลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี และ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ตามลำดับ นอกจากนี้ นโยบายการปรับลดกำลังพลของกระทรวงกลาโหม เป็นส่วนผลักดันสำคัญที่ทำให้กรมกำลังพลทหารอากาศต้องเร่งดำเนินการด้านการพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ ความสามารถเป็นสหวิชาชีพ มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย พร้อมทั้งมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

เนื่องจากในปี พ.ศ.๒๕๖๖ กองทัพอากาศได้จัดทำแผนปฏิบัติการกองทัพอากาศระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมกำลังพลทหารอากาศจึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในภาพรวมของกรมกำลังพลทหารอากาศ ให้มีความสอดคล้องกัน จากการศึกษาพบว่าแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีจุดเน้น สำคัญ ๒ ประการ ประการแรกมุ่งเน้นในด้านการเตรียมกำลัง ได้แก่ การพัฒนากองทัพอากาศให้มี โครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับระบบราชการยุคใหม่ คล่องตัว โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล การฝึกศึกษา การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และนวัตกรรม พลังงานสะอาด (Green Energy Innovation) ส่วนประการที่สอง มุ่งเน้นในด้านการใช้กำลัง ได้แก่ การปรับปรุงกองทัพอากาศให้มีขนาดที่เหมาะสมกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกมิติ และทุกระดับความรุนแรง นอกจากนี้แล้ว กองทัพอากาศยังให้ความสำคัญกับการใช้ขีดความสามารถทางด้านดิจิทัล ไซเบอร์ และอวกาศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการต่าง ๆ ในภาพรวม เพื่อให้กองทัพอากาศมีความพร้อมในการป้องกันประเทศ จากภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้น กรมกำลังพลทหารอากาศจึงมีเป้าหมายในการดำเนินการ เพื่อให้มีกำลังพล ที่มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ด้วยการสรรหาและพัฒนากำลังพลผ่านระบบการฝึกศึกษาที่มีมาตรฐาน เท่าทันกับยุคสมัยและ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลรวม ไปถึงการให้บริการด้านสิทธิ สวัสดิการกำลังพล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้มีความสุขกาย สุขใจ สุขจิต และสุขสังคม

การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ กรมกำลังพลทหารอากาศ จัดทำ ขึ้นเพื่อเป็นแผนการดำเนินงานรวมไปถึงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประกอบกับงบประมาณที่ใช้

ในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของหน่วยขึ้นตรงกรมกำลังพลทหารอากาศ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งใช้เป็น การตรวจติดตามการดำเนินงานของกรมกำลังพลทหารอากาศให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และ ยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี ต่อไป

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) : ด้านความมั่นคง, ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน, ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์, ด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม, ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- การรักษาความสงบภายในประเทศ
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐ

และที่มีใช้ภาครัฐ

- การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

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

๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

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

๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

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

๑.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมือง

ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

- พัฒนาคความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๑.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

ภาครัฐมีความทันสมัย

บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

หมายเหตุ: ในกรณีที่หน่วยมีการเชื่อมโยงมากกว่า ๑ ข้อ ระบุให้ครบทุกข้อ

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

๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๑.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นความมั่นคง

๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์

ของชาติ

๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงของรัฐ

๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ

๕) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน

๒.๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นการต่างประเทศ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ

๒.๑.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน

๒.๑.๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ โดยมี
แผนย่อยของแผนฯ ระบุ

- การพัฒนาบริการประชาชน
- การปรับสมดุลภาครัฐ
- การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒.๒ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

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

ชาติทางอากาศ

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

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

๑) แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ เรื่อง
การปฏิบัติการทางทหาร เพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ (แนวทางส่งเสริมระบบอุตสาหกรรม
ป้องกันประเทศและพลังงานทางทหาร)

๒) แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน (แนวทาง
ส่งเสริมระบบอุตสาหกรรมป้องกันประเทศเชิงพาณิชย์)

๓) แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน (แนวทาง
การสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่หรือเขตเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ)

๔) แผนปฏิบัติการราชการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงแห่งรัฐ เพื่อลดความเสี่ยงและ
ผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๕) แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน เพื่อลดความเสี่ยง
และผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๖) การพัฒนา เรื่องการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ
(แนวทางการพัฒนากองทัพอากาศสู่ความทันสมัย)

แผนระดับที่ ๓ แผนกระทรวงกลาโหม และส่วนราชการนอกกระทรวงกลาโหม

๓.๑ แผนกระทรวงกลาโหม

๓.๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง ระยะที่ ๒

(พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงกลาโหม

- การพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับระบบการป้องกันประเทศและความมั่นคง
- การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน (กิจการกำลังพลสำรอง)
- การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน (บูรณาการการพัฒนาประเทศเพื่อ

ความมั่นคงอย่างเป็นระบบ)

การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือทางทหารกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ ประเทศมหาอำนาจ และองค์กรระหว่างประเทศ

การฝึกกำลังและทรัพยากร เพื่อการป้องกันประเทศ

๓.๑.๒ แผนปฏิบัติการด้านการปกป้องอธิปไตยและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ระยะที่ ๒

(พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกองทัพไทย

การฝึกศึกษาทางทหาร และการพัฒนาแผนทางทหาร

การเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการปฏิบัติการร่วม การพัฒนาระบบการควบคุมบังคับบัญชา และการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO)

การเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการป้องกันประเทศของเหล่าทัพ

ระบบงานมวลชนเพื่อการป้องกันประเทศ

แนวทางการใช้กำลังในการปฏิบัติการกิจป้องกันประเทศ

การสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบงานความมั่นคงชายแดน

การปฏิบัติการรักษาสันติภาพและการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมระหว่างประเทศ

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

๓.๓.๑ แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การพิทักษ์รักษา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

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

๓.๓.๑.๑ ถวายการปฏิบัติการกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์ และถวายความปลอดภัย

กพ.ทอ.ดำเนินการจัดรายชื่อนายทหารเวรราชวงศ์ราชภัฏ เพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรประจำพระองค์. เป็นประจำได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง. ทันเวลา. เป็นประจำทุกเดือน.....

๓.๓.๑.๒ การเทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์

กพ.ทอ.มีการประชาสัมพันธ์สถาบันหลักของชาติ. รวมถึงวันสำคัญผ่านสื่อสังคมออนไลน์. อีกทั้งมีการสอดแทรกความรู้. ความเข้าใจเกี่ยวกับการเทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ในทุกหลักสูตร. ของกองทัพอากาศ. เพื่อเป็นการปลูกฝังเรื่องความจงรักภักดีต่อสถาบันให้กำลังพลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ.

๓.๓.๑.๓ สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการใหญ่จิตอาสาพระราชทานและโรงเรียนจิตอาสาพระราชทาน กพ.ทอ. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง. เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างภูมิคุ้มกัน. มิให้กำลังพล. ทอ. พหุจิต. ประพฤติมิชอบ. ในราชการ. และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมไปถึงทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด. นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้.....

หมายเหตุ : (ในกรณีที่ไม่มีแนวทางการดำเนินการนี้ ห้ามลบ ให้ทำเครื่องหมาย “-” เท่านั้น)

๓.๓.๒ แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ

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

๓.๓.๒.๑ การปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ

กพ.ทอ.ดำเนินการสรรหาคัดเลือกกำลังพล. รวมถึงไปถึงจัดการฝึกศึกษากำลังพลกองทัพอากาศอยู่เสมอ. ให้มีความพร้อมทั้งทางความรู้. สติปัญญา. และร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง. พร้อมในการใช้กำลังกองทัพอากาศ. เพื่อปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติต่อไป.....

๓.๓.๒.๒ การพัฒนาศักยภาพกองทัพอากาศ

เพื่อเป็นการพัฒนาให้เป็นกองทัพอากาศคุณภาพ (Quality Air Force) กพ.ทอ.ดำเนินการด้านกำลังพล ตามนโยบายกระทรวงกลาโหม ตามแผนปฏิรูปการบริหารจัดการกำลังพลกระทรวงกลาโหม โดยมีการปรับลด จำนวนการบรรจุกำลังพล และมีการขยายผลการนำทหารอาสาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนข้าราชการ ประจำการในหน่วยกำลังรบและหน่วยสนับสนุนการรบ พร้อมทั้งเตรียมการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม อีกทั้งมีการวิเคราะห์ กำหนดความต้องการกำลังพล และปรับปรุงกรอบการบรรจุกำลังพลให้มีความสอดคล้อง กับนโยบาย และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ กพ.ทอ.ยังมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจไม่ว่าจะเป็น การสรรหาและคัดเลือกกำลังพล หรือระบบการบริหารจัดการการฝึกศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ของ ทอ. เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจของ กพ.ทอ. สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาของ ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นทิศทางการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการศึกษา ของ ทอ. ที่ครอบคลุมทุกด้านอย่างเป็นเอกภาพ ทั้งนี้ กพ.ทอ.ยังมีการกวดขัน เน้นย้ำ ให้กำลังพลมีจิตสำนึก ตระหนักในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ โดยการพัฒนากำลังพลนั้น กพ.ทอ. ไม่ได้พัฒนาแต่เพียงทักษะความรู้ให้กับกำลังพลเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กพ.ทอ.มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ โดยมีการจัดกิจกรรมเดิน-วิ่งสะสมระยะทาง กพ.ทอ.อย่างต่อเนื่อง ในด้านสุขภาพจิตใจ กพ.ทอ.มี คณะกรรมการเสริมสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace) เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานรวมถึงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับกำลังพล กพ.ทอ.

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

๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการ เรื่อง การรักษาความมั่นคงของรัฐ

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

กพ.ทอ.ดำเนินการที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ทอ.ด้านการป้องกันปรามยาเสพติด เพื่อสร้างความสงบสุขและเสถียรภาพให้แก่สังคมไทย ผ่านการจัดโครงการสุ่มตรวจหาสารเสพติดตาม แผนงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดของกรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี.....

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

๓.๓.๔ แผนปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ

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

กพ.ทอ.มีการสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการฝึก ศึกษา โดยได้มีการจัดส่งข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ารับการศึกษาหลักสูตรของต่างประเทศตามที่ กองทัพอากาศต่างประเทศเสนอมาให้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ การตรวจติดตาม การศึกษาของข้าราชการที่ไปเข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ณ ต่างประเทศอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ.....

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

๓.๓.๕ แผนปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและช่วยเหลือประชาชน

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

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

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญแผนปฏิบัติการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗)

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

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

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

๓.๔ บริหารจัดการในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการด้านกำลังพลเกี่ยวกับ

๓.๔.๑ การจัดการความรู้

๓.๔.๒ การบริหารการฝึกและศึกษา

๓.๔.๓ การบริหารกำลังพล จำพวกทหารกำลังพล

๔. ค่านิยมหลัก

A Airmanship

I Integrity and Allegiance

R Responsibility

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Airmanship ความเป็นทหารอากาศ	ความเป็นทหารอากาศ มีการแสดงออกถึงความเป็น ทหารอากาศสามารถปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้มีระเบียบวินัย - มีความรู้ในทฤษฎี หลักการ ขั้นตอน การปฏิบัติเกี่ยวกับงานในสายวิทยาการ ด้านกำลังพลและการพัฒนาระบบราชการ ภายใต้บริบทของ ทอ. - มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องจนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในงานที่รับผิดชอบ - มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของ ตนเอง อุปกรณ์ที่ปฏิบัติงานการทำงานเป็น กลุ่ม สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงใน สภาวะต่าง ๆ ด้วยข้อเท็จจริง และสามารถ พยากรณ์คาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ - มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และ ความจงรักภักดี	ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ในวิชาชีพ	- ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่น คนใดปฏิบัติเช่นนั้น - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรง ไว้ซึ่งความยุติธรรม - มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ - เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น
Responsibility ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้ การปฏิบัติการกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	- มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ - คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง - ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผลอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. สถานการณ์ปัจจุบัน

C: Customer (ผู้รับบริการ)

กลุ่มผู้รับบริการหลักของกรมกำลังพลทหารอากาศ คือ กำลังพลกองทัพอากาศ ที่มีแนวโน้มจะลดจำนวนลงตามนโยบายปรับลดกำลังพลของกระทรวงกลาโหม กรมกำลังพลทหารอากาศจึงต้องพัฒนาการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกำลังพลในภาพรวมของกองทัพอากาศให้ เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้มีความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของกำลังพล เริ่มตั้งแต่พัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังพล เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีคุณภาพและศักยภาพสูงรองรับกับเทคโนโลยีและทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศในทุกมิติ พัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลทุกระดับ ผ่านการปรับปรุงระบบการศึกษาของกองทัพอากาศให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรรวมไปถึงคติประจำใจในเรื่องความจงรักภักดี สำนึกหน้าที่ สามัคคี เสียสละ ให้กับกำลังพลอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้กำลังพลมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการสนับสนุนให้ไปศึกษาทั้งในและนอกกองทัพอากาศ ส่งเสริมให้เกิดงานวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลักดันกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพร้อมก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ในส่วนของการบำรุงขวัญและกำลังใจ กรมกำลังพลทหารอากาศได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการให้บริการด้านสิทธิและสวัสดิการแก่กำลังพลทั้งในและนอกประจำการรวมถึงทายาทให้สามารถเข้าถึงการบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมุ่งเน้นให้กำลังพลกองทัพอากาศให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทั้งนี้ กำลังพลต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

P: Politic (การเมือง)

นโยบายการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญกับกิจการด้านกำลังพลเป็นอย่างมากถึงแม้จะมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศมาหลายครั้งก็ตาม แต่กรมกำลังพลทหารอากาศก็ยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในการมอบหมายภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีขอบเขตความรับผิดชอบที่กว้างขวางมากขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงยังให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิ สวัสดิการ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของสถานการณ์การเมืองในปัจจุบันที่มีความไม่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงก็ได้เน้นย้ำให้กำลังพลทุกคนวางตัวเป็นกลางทางด้านการเมือง และไม่แสดงความคิดเห็นในสื่อโซเชียลต่าง ๆ และปลูกฝังระเบียบวินัย แบบธรรมเนียมต่าง ๆ ให้กำลังพลตระหนักถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประชาชนอยู่เสมอ

E: Economic (เศรษฐกิจ)

เนื่องจากสถานการณ์การเมืองที่ยังคงไม่มีเสถียรภาพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐได้รับผลกระทบอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในจำนวนที่ลดลง นับว่าเป็นความท้าทายกรมกำลังพลทหารอากาศเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการด้านกำลังพล ตั้งแต่การกำหนดความต้องการกำลังพล การจัดทำกำลังพล การบรรจุและใช้กำลังพล การพัฒนากำลังพล การบำรุงรักษากำลังพล และการให้พ้นจากราชการ ซึ่งต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่าอย่างสูงสุด นอกจากนี้ กรมกำลังพลทหารอากาศยังได้ดำเนินการกำหนดแนวทางและดำเนินการปรับลดกำลังพลกองทัพอากาศให้เกิดความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงกลาโหม ตลอดจนภารกิจ โครงสร้าง ยุทธศาสตร์ และงบประมาณกองทัพอากาศ

S: Social (สังคม)

ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูง ล้วนตระหนักถึงความสำคัญของกำลังพลในฐานะทุนมนุษย์ที่เป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีคุณค่าและสร้างประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน โดยได้มีการจัดทำแผนวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้มีความเข้มแข็ง ต่อเนื่องจนเกิดเป็นพฤติกรรมของกำลังพลกองทัพอากาศ โดยมุ่งเน้นให้กำลังพลมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ อายุ ความรู้ ความคิดและการศึกษา ในส่วนของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กรมกำลังพลทหารอากาศได้ตระหนักถึงการใช้ประโยชน์กำลังพลให้คุ้มค่า ด้วยการส่งเสริมให้กำลังพลใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมไปถึงการสนับสนุนให้กำลังพลศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านที่สนใจ เพื่อให้กำลังพลมีความรู้ความสามารถเป็นแบบ Multi-Skill อีกทั้งให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้กำลังพลและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ด้วยการสนับสนุนให้ได้รับสิทธิกำลังพลและการสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเหมาะสม การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัวให้มีความมั่นคงและยั่งยืนบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงตามหลัก ๔ สุข ได้แก่ สุขกาย สุขใจ สุขจิต และสุขสังคม

T: Technology (เทคโนโลยี)

ยุคดิจิทัลที่การสื่อสารไร้พรมแดน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น อากาศยานไร้คนขับ การสื่อสารและโทรคมนาคม และเทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ตลอดจนการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีศักยภาพสูง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร เช่นเดียวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีการปรับปรุงให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมกำลังพลทหารอากาศได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับหน่วยงานของกองทัพอากาศที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกของทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ รวมทั้งสามารถรองรับการพัฒนาเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพลของกองทัพอากาศและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามวงจรการบริหารงานด้านกำลังพลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติความร่วมมือระหว่างเหล่าทัพ และกองบัญชาการกองทัพอากาศไทย อีกทั้งมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจของกำลังพลให้รู้เท่าทันภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เป็นประจำอยู่เสมอ

๖. ประเด็นกลยุทธ์

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

๖.๑ กลยุทธ์ใน “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ ทอ.”

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากำลังพลทุกระดับของกองทัพอากาศให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-Functional และ Multi-Disciplined โดยมีความเข้าใจพื้นฐาน ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Behavior) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในทุกมิติ รวมทั้งดำเนินการสรรหาและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๖.๒ ประเด็นกลยุทธ์

การเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

๗. เป้าประสงค์

๗.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๗.๑.๑ SP1 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านกำลังพล (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๖.๑ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Human and Behavior))

๗.๑.๒ SP2 กำลังพลได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพชีวิต (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษา

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

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

๗.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

๗.๒.๑ IP1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ))

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

๗.๒.๓ IP3 พัฒนารูปแบบการให้บริการ ส่งเสริมการจัดการระบบสารสนเทศด้านกำลังพลให้ครอบคลุมทุกระบบงาน (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ))

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

๗.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

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

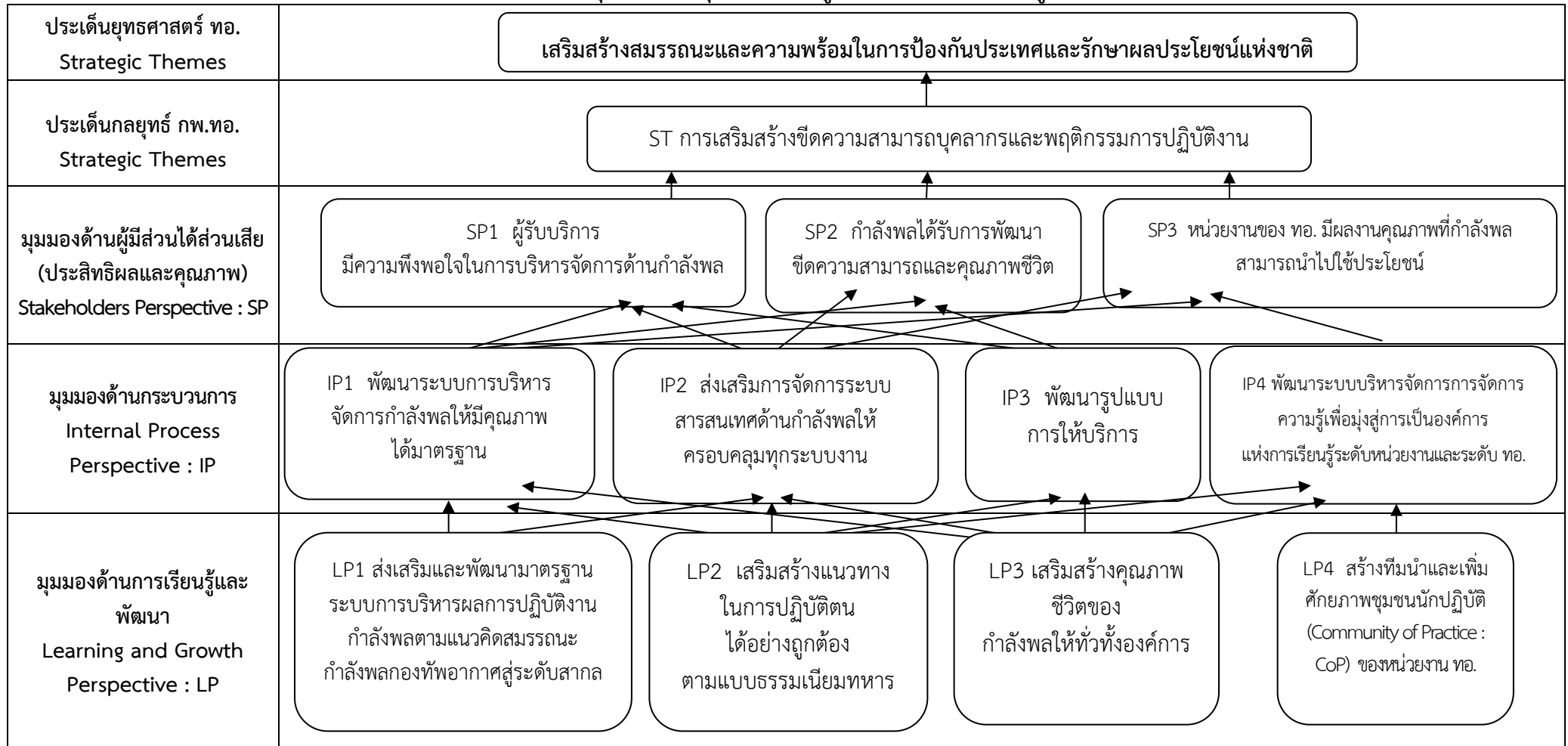
๗.๓.๒ LP2 เสริมสร้างแนวทางในการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior))

๗.๓.๓ LP3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ทั่วทั้งองค์กร (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior) / แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทอ. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติกรทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางอากาศ))

๗.๓.๔ LP4 สร้างทีมนำและเพิ่มศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ของหน่วยงานกองทัพอากาศ (ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior))

๘. แผนกลยุทธ์ กรมกำลังพลทหารอากาศ (กพ.ทอ.)

วิสัยทัศน์ บริหารจัดการกำลังพลด้วยหลักสมรรถนะ ให้มีคุณภาพและคุณธรรม ก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค



๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๙.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๗	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
SP1 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านกำลังพล	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้บริการระบบ e - learning	๗๕ (ร้อยละ)	-	การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าใช้บริการระบบ e - learning	-	กคศ.๑
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบการให้บริการด้านสิทธิกำลังพล และสวัสดิการ	๗๕ (ร้อยละ)	-	การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบการให้บริการด้านสิทธิกำลังพล และสวัสดิการ	-	กขพ.๑
SP2 กำลังพลได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพชีวิต	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ.	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	โครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ.ให้แก่ - ข้าราชการบรรจุใหม่ - ข้าราชการทหาร	๒๕๒,๖๓๐ ๙๖,๓๘๐	กจพ.๑ กคพ.๑
	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๑๙๗,๒๐๐	กคพ.๑
SP3 หน่วยงานของ ทอ. มีผลงานคุณภาพที่กำลังพลสามารถนำไปใช้ประโยชน์	ร้อยละของหน่วยงาน ทอ. ที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	การติดตามผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.	๑๘๐,๒๐๐	กคพ.๑

๙.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๗	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
IP1 พัฒนาระบบ การบริหารจัดการกำลังพล ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน	ระดับความสำเร็จของการจัด ประชุมชี้แจงการดำเนินการ ด้านกำลังพล	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	ประชุมชี้แจงการดำเนินการด้าน กำลังพล	๑๙๘,๐๐๐	กนพ.๑
	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมผู้ใช้งานระบบ สารสนเทศด้านการรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการเข้ารับ การศึกษาหลักสูตรหลักของ ทอ.	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	การฝึกอบรมผู้ใช้งานระบบ สารสนเทศด้านการรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการเข้ารับ การศึกษาหลักสูตรหลักของ ทอ. ประจำปี	๗๐,๓๕๘	กกศ.๑
IP2 ส่งเสริมการจัดการระบบ สารสนเทศด้านกำลังพล ให้ครอบคลุมทุกระบบงาน	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับ การอบรมเจ้าหน้าที่ระบบ สารสนเทศการบริหาร จัดการบ้านพักอาศัย (ARMIS)	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	อบรมเจ้าหน้าที่ระบบ สารสนเทศการบริหารจัดการ บ้านพักอาศัย (ARMIS)	๙๘,๐๕๐	กปค.๑
	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับ การอบรมผู้ใช้งานระบบ สารสนเทศด้านการจัดทำ โครงการศึกษาของ ทอ.	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	การฝึกอบรมผู้ใช้งานระบบ สารสนเทศด้านการจัดทำ โครงการศึกษาของ ทอ.	๙๒,๘๗๐	กกศ.๑

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๗	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
IP3 พัฒนารูปแบบ การให้บริการ	ร้อยละของจำนวน ชรก.ชั้น นายพลอากาศเกษียณ ที่เข้า รับฟังการบรรยาย	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	โครงการบรรยายพิเศษใน การขอรับบำเหน็จบำนาญ แก่ ชรก.ชั้นนายพลอากาศเกษียณ	๒๘,๙๐๕	ศบส.๑
	ร้อยละของจำนวน ชรก.ชั้น ต่ำกว่านายพลอากาศเกษียณ ที่เข้ารับฟังการบรรยาย	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	โครงการบรรยายพิเศษใน การขอรับบำเหน็จบำนาญ แก่ ชรก.ชั้นต่ำกว่านายพลอากาศ เกษียณ	๑๗๘,๕๕๕	ศบส.๑
IP4 พัฒนาระบบบริหาร จัดการการจัดการความรู้เพื่อ มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ระดับหน่วยงาน และระดับ ทอ.	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการจัดงาน มหกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรม พัฒนาคุณภาพ ทอ.	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	การจัดงานมหกรรมจัดการ ความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรม พัฒนาคุณภาพ ทอ.	๔๗๓,๓๐๐	กคพ.๑

๙.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๗	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP1 ส่งเสริมและพัฒนา มาตรฐานระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานกำลังพล ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล กองทัพอากาศสู่อันดับสากล	ระดับความสำเร็จของ การประชุมสัมมนา การประเมินกำลังพล	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	การประชุมสัมมนา การประเมินกำลังพล	๕๗,๓๒๐	กคพ.๑
LP2 เสริมสร้างแนวทาง ในการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง ตามแบบธรรมเนียมทหาร	ร้อยละของจำนวนกำลังพล บรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่เข้า รับการอบรมแบบธรรมเนียม ทหาร	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	การอบรมแบบธรรมเนียมทหาร ให้กำลังพลที่เข้ารับราชการ ใน ทอ.	๒๕๙,๙๗๕	กจพ.๑
	ร้อยละของจำนวนกำลังพล สำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็น การชั่วคราว ที่เข้ารับการ อบรมแบบธรรมเนียมทหาร	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	การฝึกอบรมกำลังพลสำรองเข้า ทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา)	๖๕๙,๕๐๐	กพส.๑
LP3 เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตของกำลังพลให้ทั่วทั้ง องค์การ	ระดับความสำเร็จของการสัมมนา ด้านสิทธิกำลังพลของ ข้าราชการทั้งในและนอก ประจำการของกองทัพอากาศ รวมถึงทายาท	๕ (ระดับ)	๕ (ระดับ)	การสัมมนาด้านสิทธิกำลังพลของ ข้าราชการทั้งในและนอก ประจำการของกองทัพอากาศ รวมถึงทายาท	๑๐๒,๔๗๐	ศบส.๑

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๖๗	ข้อมูล ปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP4 สร้างทีมนำและเพิ่ม ศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ของหน่วยงาน ทอ.	ร้อยละของ นขต.ทอ.ที่มีผลงาน ผ่านเกณฑ์การจัดการความรู้ นวัตกรรม และเข้าร่วมการ สร้างกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)	๑๐๐ (ร้อยละ)	๑๐๐ (ร้อยละ)	การตรวจติดตามและประเมินผล การดำเนินกลุ่มกิจกรรมการ จัดการความรู้ นวัตกรรม และ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.	-	กคพ.๗

๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์

๑๐.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP1

ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านกำลังพล

ตัวชี้วัด	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้บริการระบบ e - learning
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๗๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากความพึงพอใจของผู้เข้าใช้บริการระบบ e - learning ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ X ๑๐๐ ๕ (ระดับคะแนนเต็ม)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าใช้ บริการระบบ e - learning	-	กยศ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบการให้บริการด้านสิทธิกำลังพลและสวัสดิการ
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๗๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบการให้บริการด้านสิทธิกำลังพลและสวัสดิการ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งานระบบ X ๑๐๐ ๕ (ระดับคะแนนเต็ม)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าใช้งาน ระบบการให้บริการด้านสิทธิกำลังพลและ สวัสดิการ	-	กขพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๒ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP2

กำลังพลได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ.
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนผู้เข้าร่วมผู้เข้าร่วมโครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ.เปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ.} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ. สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่	๒๕๒,๖๓๐	กจพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ.
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนผู้เข้าร่วมผู้เข้าร่วมโครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ. เปรียบเทียบกับ จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ.} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการเสริมเกราะกำลังพลได้ปีก ทอ. สำหรับกำลังพล ทอ.ระหว่างรับราชการ	๙๖,๓๘๐	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัดหรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนผู้เข้าร่วมผู้เข้าร่วมโครงการเสริมเกาะกำลังพลได้ปีก ทอ. เปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง}}{\text{จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}} \times 100$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	ห้วงเวลาสำเร็จ
ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๑๙๗,๒๐๐	กคพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๓ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP3

หน่วยงานของ ทอ.มีผลงานคุณภาพที่กำลังพลสามารถนำไปใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัด	ร้อยละของหน่วยงาน ทอ.ที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัดหรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนหน่วยงานของ ทอ.ที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานของ ทอ.ทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนหน่วยงานของ ทอ.ที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี}}{\text{จำนวนหน่วยงานของ ทอ.ทั้งหมด}} \times 100$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	ห้วงเวลาสำเร็จ
การติดตามผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.	๑๘๐,๒๐๐	กคพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๔ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP1

พัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
ประชุมชี้แจงการดำเนินการด้านกำลังพล	๑๘๘,๐๐๐	กนผ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้ใช้งานระบบสารสนเทศด้านการรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการเข้ารับการศึกษาลูกสูตรหลักของ ทอ.ประจำปี
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้ใช้งานระบบสารสนเทศด้านการรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการเข้ารับการศึกษาลูกสูตรหลักของ ทอ.เปรียบเทียบกับจำนวน ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้ใช้งานระบบฯ} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การฝึกอบรมผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ ด้านการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการ เข้ารับการศึกษาลูกสูตรหลักของ ทอ. ประจำปี	๗๐,๓๕๘	กกศ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๕ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP2

ส่งเสริมการจัดการสารสนเทศด้านกำลังพลให้ครอบคลุมทุกระบบงาน

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเจ้าหน้าที่ระบบสารสนเทศการบริหารจัดการบ้านพักอาศัย (ARMIS)
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเจ้าหน้าที่ระบบสารสนเทศการบริหารจัดการบ้านพักอาศัย (ARMIS) เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมเจ้าหน้าที่ระบบสารสนเทศการบริหารจัดการบ้านพักอาศัย (ARMIS)}}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}} \times 100$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการอบรมเจ้าหน้าที่ระบบสารสนเทศ การบริหารจัดการบ้านพักอาศัย (ARMIS)	๙๘,๐๕๐	กปค.๑	-	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมผู้ใช้งานระบบสารสนเทศด้านการจัดทำโครงการศึกษาของ ทอ.
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากร้อยละของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมผู้ใช้งานระบบสารสนเทศด้านการจัดทำโครงการศึกษาของ ทอ. เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมผู้ใช้งานระบบสารสนเทศด้านการจัดทำโครงการศึกษาของ ทอ.}}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}} \times 100$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การฝึกอบรมผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ ด้านการจัดทำโครงการศึกษาของ ทอ.	๙๒,๘๗๐	กกศ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๖ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP 3

พัฒนารูปแบบการให้บริการ

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวน ชรก.ชั้นนายพลอากาศเกษียณ ที่เข้ารับฟังการบรรยาย
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากร้อยละจำนวน ชรก.ชั้นนายพลอากาศเกษียณ ที่เข้ารับฟังการบรรยาย เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด $\frac{\text{จำนวน ชรก.ชั้นนายพลอากาศเกษียณ ที่เข้ารับฟังการบรรยาย} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการบรรยายพิเศษในการขอรับบำเหน็จ บำนาญแก่ ชรก.ชั้นนายพลอากาศเกษียณ	๒๘,๙๐๕	ศบส.๑	-	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวน ชรก.ชั้นต่ำกว่านายพลอากาศเกษียณที่เข้ารับฟังการบรรยาย
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากร้อยละจำนวน ชรก.ชั้นต่ำกว่านายพลอากาศเกษียณที่เข้ารับฟังการบรรยาย เปรียบเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด $\frac{\text{จำนวน ชรก.ชั้นต่ำกว่านายพลอากาศเกษียณที่เข้ารับฟังการบรรยาย} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
โครงการบรรยายพิเศษในการขอรับบำเหน็จ บำนาญแก่ ชรก.ชั้นต่ำกว่านายพลอากาศ เกษียณ	๑๗๘,๕๕๕	ศบส.๑	-	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๗ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP4

พัฒนาระบบบริหารจัดการการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับหน่วยงานและระดับ ทอ.

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดงานมหกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกขั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การจัดงานมหกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.	๔๗๓,๓๐๐	กคพ.๖	หน่วยงาน ของ ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๘ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP1

ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกำลังพลตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศสู
ระดับสากล

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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การประชุมสัมมนาการประเมินกำลังพล	๕๗,๓๒๐	กคพ.๖	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๙ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP2

เสริมสร้างแนวทางในการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนกำลังพลบรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่ได้รับการอบรมแบบธรรมเนียมทหาร
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนกำลังพลที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่ได้รับการอบรมแบบธรรมเนียมทหารเปรียบเทียบกับ จำนวนกำลังพลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนกำลังพลที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่ได้รับการอบรม} \times 100}{\text{จำนวนกำลังพลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การอบรมแบบธรรมเนียมทหารให้กำลังพล ที่เข้ารับราชการใน ทอ.	๒๕๙,๙๗๕	กจพ.๑	นขต.ทอ.และ กำลังพลที่บรรจุ ใหม่	ต.ค. - ก.ย.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนกำลังพลสำรองฯ ที่ได้รับการอบรมแบบธรรมเนียมทหาร
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนกำลังพลสำรองฯ ที่ได้รับการอบรมแบบธรรมเนียมทหารเปรียบเทียบกับ จำนวนกำลังพลสำรองฯ ที่ได้รับการบรรจุเข้าใหม่ทั้งหมด $\frac{\text{จำนวนกำลังพลสำรองฯ ที่ได้รับการอบรม} \times 100}{\text{จำนวนกำลังพลสำรองฯ ที่ได้รับการบรรจุเข้าใหม่ทั้งหมด}}$

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การฝึกอบรมกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา)	๖๕๙,๕๐๐	กพส.๑	นขต.ทอ.และ กำลังพลสำรองฯ ที่บรรจุใหม่	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๑๐ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP3

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ทั่วทั้งองค์การ

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการสัมมนาด้านสิทธิกำลังพลของข้าราชการทั้งในและนอก ประจำการของกองทัพอากาศรวมถึงทายาท
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ระดับ ๕
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากการดำเนินการตามแผนงานบรรลุเป้าหมายในทุกชั้นตอน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การสัมมนาด้านสิทธิกำลังพลของ ข้าราชการทั้งในและนอกประจำการ ของกองทัพอากาศรวมถึงทายาท	๑๐๒,๔๗๐	ศบส.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.

๑๐.๑๑ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP4

สร้างทีมนำและเพิ่มศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ของหน่วยงาน ทอ.

ตัวชี้วัด	ร้อยละของ นขต.ทอ.ที่มีผลงานผ่านเกณฑ์การจัดการความรู้ นวัตกรรม และเข้าร่วม การสร้างกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากจำนวนของหน่วยงานที่มีผลงานผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด และเข้า ร่วมการสร้างกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) <u>จำนวนกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ของหน่วยงานที่มีผลงานผ่านเกณฑ์ X ๑๐๐</u> จำนวนหน่วยงานที่มีผลงานผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดเข้าร่วมการสร้างกลุ่ม ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การตรวจติดตามและประเมินผล การดำเนินกลุ่มกิจกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.	-	กคพ.๑	นขต.ทอ.	ต.ค. - ก.ย.



ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน

๑.๑ โอกาส (O : Opportunities)

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

๑.๒ อุปสรรค (T : Threats)

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

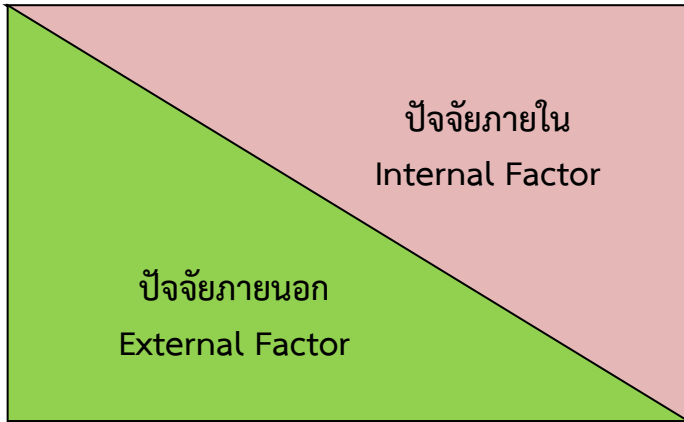
๑.๓ จุดแข็ง (S : Strengths)

- ความต่อเนื่องในนโยบายด้านกำลังพลทำให้การปฏิบัติมีความชัดเจนและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม
- นโยบาย ทอ.ให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- วงรอบการบริหารงานกำลังพลมีความชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นระบบ
- ระบบการคัดเลือกกำลังพลเข้ารับราชการมีความยุติธรรม โปร่งใสทำให้ได้กำลังพลที่มีคุณภาพตามต้องการ
- ระบบการประเมินกำลังพลสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- การจัดสวัสดิการให้กำลังพลตามสิทธิ ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการรับราชการและระบบการจัดสวัสดิการให้กำลังพลมีความเป็นรูปธรรม
- ผู้บริหารให้การสนับสนุนในกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารกำลังพลและหน่วยงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง
- ผู้บริหารเป็นต้นแบบการปฏิบัติที่ดี (Role Model)
- กำลังพลมีประสบการณ์ ความชำนาญและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน

- กำลังพลมีความผูกพัน และรักในความเป็นทหารอากาศ
- ทอ.มีสถาบันการผลิตกำลังพลของตนเอง
- การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ให้กำลังพลตามแนวทางการรับราชการอย่างเหมาะสม
- การพัฒนาความรู้และนำความรู้/เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารกำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
- การสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบายด้านกำลังพลให้กับกำลังพลทราบอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินการ
- ช่องทางและระบบรับข้อร้องเรียนโปร่งใสตรวจสอบได้
- ความมีวินัยทหารเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลเป็นไปตามระเบียบ

๑.๔ จุดอ่อน (W : Weaknesses)

- สายการบังคับบัญชาทำให้เกิดความซับซ้อนและกระบวนการทำงานมีลำดับขั้นตอนมาก ส่งผลต่อความล่าช้าและขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน
- การจัดโครงสร้างองค์การยังขาดความเชื่อมโยงในทางปฏิบัติกับการบริหารกำลังพล โดยเฉพาะในสายงานกำลังพลของหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพ
- โครงสร้างการบริหารกำลังพลยังไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการกำลังพลสมัยใหม่ ที่เน้นการพัฒนากำลังพล ในขณะที่หน่วยงานเน้นระบบการจัดการกำลังพล ทำให้กำลังพลได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง
- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพล ทอ.(Human Resource Information System : HRIS) ยังไม่สมบูรณ์
- การใช้ประโยชน์กำลังพลบางส่วนยังไม่คุ้มค่า
- กำลังพลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน
- ขนาดของกำลังพลมีจำนวนมาก ส่งผลให้การสื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึงเป็นไปได้ยากหรือเป็นไปได้แต่ต้องใช้ระยะเวลาานาน ส่งผลต่อความล่าช้าและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- กำลังพลขาดทักษะในการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- กำลังพลมีความสามารถเฉพาะบุคคลสูงแต่ขาดการส่งต่อความรู้ในหน่วยงาน จึงทำให้ความรู้ติดกับตัวบุคคลมากกว่าระบบในหน่วยงาน
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในหน่วยงานเป็นไปตามคำสั่งการมากกว่าจะเกิดจากการริเริ่มหรือตัดสินใจปฏิบัติด้วยตนเอง ส่งผลต่อความยั่งยืนของการดำเนินการ
- การขาดการส่งเสริมให้กำลังพลพัฒนาตนเอง ทำให้กำลังพลรอการพัฒนาจากหน่วยงานที่กำหนดให้มากกว่าจะเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะตอบสนองความต้องการได้มากกว่า
- การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูล ขาดความเป็นระบบ ส่งผลต่อการเชื่อมต่อข้อมูลความรู้ระหว่างหน่วยงาน
- อัตราค่าตอบแทนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่รับผิดชอบและกับหน่วยงานภาคเอกชน
- กฎระเบียบปฏิบัติของส่วนราชการบางส่วน ขาดความทันสมัยและไม่อ่อนตัวในทางปฏิบัติ
- ข้อจำกัดในการใช้งบประมาณค่าตอบแทนของกำลังพลในกองทัพ



จุดแข็ง (S : Strengths)
 S1 : การจัดสวัสดิการให้กำลังพลตามสิทธิ ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการรับราชการและระบบการจัดสวัสดิการให้กำลังพลมีความเป็นรูปธรรม
 S2 : การพัฒนาความรู้และนำความรู้/เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารกำลังพลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
 S3 : การสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบายด้านกำลังพลให้กับกำลังพลทราบอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินการ

จุดอ่อน (W : Weaknesses)
 W1 : กำลังพลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน
 W2 : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพล ทอ.(Human Resource Information System : HRIS) ยังไม่สมบูรณ์
 W3 : สายการบังคับบัญชาทำให้เกิดความซับซ้อนและกระบวนการทำงานมีลำดับขั้นตอนมาก ส่งผลต่อความล่าช้าและขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน

โอกาส (O : Opportunities)
 O1 : การมีวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ทศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 O2 : ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพภายใต้มาตรฐานสากล
 O3 : เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เข้าถึงได้ง่าย ทำให้สะดวกต่อการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีระหว่างกำลังพลภายในหน่วยงาน รวมถึงประชาชนกับ

SO (จุดแข็ง + โอกาส = พัฒนา/เพิ่ม/ขยาย)
 S1 O2 พัฒนาระบบสิทธิ สวัสดิการ ที่เป็นรูปธรรม เสริมสร้างความพึงพอใจในการรับราชการ
 S2 O1 เสริมสร้างการนำความรู้/เครื่องมือมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ทศนคติ แรงจูงใจแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 S3 O3 ขยายผลการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการดำเนินการให้เข้าถึงกำลังพลทุกชั้นยศ

WO (จุดอ่อน + โอกาส = ปรับปรุง/ส่งเสริม)
 W1 O1 ปลุกฝังค่านิยมพร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่
 W2 O3 ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพล ทอ. (Human Resource Information System : HRIS) ให้สมบูรณ์ และบูรณาการระบบฯ กับระบบอื่น ๆ
 W3 O2 ผู้บริหารมีความเข้าใจ และยืดหยุ่น พร้อมส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงปรับการดำเนินการให้รวดเร็วขึ้น

อุปสรรค (T : Threats)
 T1 : งบประมาณภาครัฐมีการจัดสรรให้กับส่วนราชการค่อนข้างจำกัด
 T2 : เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ภัยคุกคามต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรุนแรง กว้างขวาง และรวดเร็ว ส่งผลให้การป้องกันภัยคุกคามมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
 T3 : ข้อจำกัดทางกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในระดับกระทรวง ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติกับระบบการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วยงาน

ST (จุดแข็ง + อุปสรรค = รักษาสถานภาพ)
 S2 T1 กำลังพลต้องนำความรู้ /เครื่องมือใหม่ๆ ใช้ในการบริหารจัดการกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้งบประมาณจำกัด
 S1 T3 กำลังพลได้รับสิทธิ สวัสดิการ ที่เป็นธรรม โดยไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับในระดับกระทรวง
 S3 T2 การใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ดำเนินการไปอย่างถูกต้อง รู้เท่าทันภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น

WT (จุดอ่อน + อุปสรรค = ลดทอน/ถอนตัว)
 W1 T1 กำลังพลสามารถหาความรู้วิทยาการสมัยใหม่จากแหล่งที่ไม่ต้องใช้งบประมาณมากนัก
 W2 T3 ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านกำลังพล ทอ.(Human Resource Information System : HRIS) อย่างถูกต้อง ไม่ขัดกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
 W3 T2 ต้องมีการวางแผนสำรองในกรณีฉุกเฉิน เพื่อให้การแก้ปัญหาดำเนินการได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น

Grouping	กลยุทธ์จาก SWOT
ด้านระบบสิทธิ สวัสดิการ	เป็นธรรม เข้าถึงกำลังพลทุกระดับ ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน
ด้านกระบวนการดำเนินงาน	ปรับปรุงแบบการดำเนินงานให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน
ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล	เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล ให้ได้รับสิทธิ สวัสดิการอย่างทั่วถึง เป็นธรรม
ด้านการพัฒนากำลังพล	พัฒนากำลังพลให้มีความรู้ ทักษะที่จำเป็น รู้เท่าทันเทคโนโลยีและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป

ผนวก ๒ สรุปความต้องการงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

รายการ	งบประมาณปี ๖๗ (บาท)
งบซ่อมแซมอาคารสถานที่ (ซ่อมเฉพาะกิจ) -	-
งบซ่อมปรับปรุง -	-
งบก่อสร้าง -	-
งบครุภัณฑ์ -	-
งบคลังใหญ่ (เฉพาะหน่วยคลังใหญ่) -	-
งบโครงการ -	๒,๙๔๕,๗๑๓
รวมงบประมาณ ปี ๖๗	๒,๙๔๕,๗๑๓

ผนวก ๓ การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ

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

★★★★★★★★★★

ผนวก ๔ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ นขต.ทอ.



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กพ.ทอ.

(เฉพาะ)

ที่ ๑ /๖๐

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

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

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

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

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

๓. ให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ ...

๓. ให้คณะกรรมการที่ฯ ในข้อ ๒ มีหน้าที่ดังนี้

- ๓.๑ ทบทวนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติราชการ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของ กท.พอ. รวมถึงวิเคราะห์องค์ประกอบของความเสี่ยงในหน่วยงานตามรายละเอียดตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ
- ๓.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการและคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ กท.พอ. ตามที่ สพร.พอ.กำหนด รวมถึงพิจารณาตัวชี้วัด, ค่าเป้าหมาย, เกณฑ์การให้คะแนนและระดับคะแนนด้วย
- ๓.๓ กำหนดกรอบแนวทางการบริหารในการควบคุม, ป้องกัน และลดความเสี่ยงของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงตามวิธีการและรูปแบบที่กำหนด โดยประสานการปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน
- ๓.๔ การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงและผลักดันการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) ของ กท.พอ.เพื่อขับเคลื่อนและทำให้แผนยุทธศาสตร์ กท.พอ.ประสบความสำเร็จ
- ๓.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQIA) ของ กท.พอ.

๔.๑	รอง จก.กท.พอ.	หัวหน้าเจ้าหน้าที่
๔.๒	รอง ผอ.สนท.กท.พอ.(นโยบาย และการสหราชอาณาจักร)	เจ้าหน้าที่
๔.๓	รอง ผอ.สนท.กท.พอ.(การจัดการ และการสังคม)	เจ้าหน้าที่
๔.๔	รอง ผอ.สปป.กท.พอ.(การศึกษา และพัฒนาภาษาอังกฤษ)	เจ้าหน้าที่
๔.๕	รอง ผอ.สปป.กท.พอ.(การปกครอง และข้อมูลภาษาอังกฤษ)	เจ้าหน้าที่
๔.๖	รอง ผอ.กมล.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๗	รอง ผอ.กรท.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๘	รอง ผอ.กสท.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๙	รอง ผอ.กคท.สนท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๐	รอง ผอ.กปค.สปป.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๑	รอง ผอ.กคค.สปป.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๒	รอง ผอ.กคท.สปป.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๓	รอง ผอ.กคท.สปป.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๔	รอง ผอ.คท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๕	พน.คท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
๔.๑๖	พน.คท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ
๔.๑๗	พน.คท.กท.พอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๕. ให้คณะกรรมการที่ฯ ในข้อ ๔ มีหน้าที่ดังนี้

- ๕.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และกำหนดลักษณะสำคัญขององค์การให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ
- ๕.๒ การกำหนดกรอบการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ ของ กท.พอ.ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ
- ๕.๓ ประเมินองค์การด้วยตนเอง ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ

๕.๔ ดำเนินการ ...

ผนวก ๕ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) (พ.ศ.๒๕๖๖)

๕.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของ กฟ.ทอ.

(สำเนา)	หน่วยรับ
<p>คำสั่งกรมกำลังพลทหารอากาศ (เฉพาะ) ที่ ๒๒/๖๑</p> <p>เรื่อง แต่งตั้ง คณก.ขับเคลื่อน กฟ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้</p>	
<p>เพื่อให้การขับเคลื่อน กฟ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งหน่วยงาน ด้วยการใช้ระบบงานการจัดการความรู้ของ กฟ.ทอ.เพื่อให้มีองค์ความรู้อยู่กับ กฟ.ทอ.อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน จนสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงให้ดำเนินการดังนี้</p>	
<p>๑. ยกเลิกคำสั่ง กฟ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๓๐/๕๙ ลง ๓๐ พ.ย.๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ของ กฟ.ทอ.</p>	
<p>๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็น คณก.ขับเคลื่อน กฟ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้</p>	
๒.๑ รอง จก.กฟ.ทอ.	เป็นประธานกรรมการ
๒.๒ ผอ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นรองประธานกรรมการ
๒.๓ รอง ผอ.สนท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๔ รอง ผอ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๕ ผอ.กคพ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๖ ผสอ.ประจำ กฟ.ทอ.(อัตรา น.อ.พิเศษ)	เป็นกรรมการ
๒.๗ รอง ผอ.กนผ.สนท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๘ รอง ผอ.กสท.สนท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๙ รอง ผอ.กจพ.สนท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๐ รอง ผอ.กพส.สนท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๑ รอง ผอ.กปค.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๒ รอง ผอ.กคค.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๓ รอง ผอ.กคพ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒.๑๔ รอง ผอ.กขพ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๕ รอง ผอ.ศบส.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๖ ทน.ผชก.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๗ ทน.ผพก.กคพ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๑๘ นกฟ.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๙ นงป.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๐ นกข.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๑ รอง ทน.ผพก.กคพ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๒ นพก.ผพก.กคพ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๓ นวป.ผวพ.กขพ.สปท.กฟ.ทอ.	เป็นกรรมการ

๓. คณก.ฯ ...

- ๒ -

๓. คณก.ฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ วางแผน อำนวยการ ควบคุม และกำกับดูแล ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ทั้งในระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ ทอ.และรองรับนโยบายการจัดการความรู้ของ ทอ.และ กท.ทอ.

๓.๒ ให้คำแนะนำในการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็น และสำคัญต่อหน่วยงาน หรือ ทอ. เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

๓.๓ ดำเนินการ และพัฒนาองค์ความรู้ของ กท.ทอ.ในการใช้งานระบบการจัดการความรู้ของ กท.ทอ.เพื่อรองรับการจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญของหน่วยให้เป็นคลังความรู้ และใช้ในการเผยแพร่องค์ความรู้ดังกล่าว โดยคำนึงถึงข้อมูลที่มีขึ้นความลับด้วย

๓.๔ ส่งเสริม และสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ให้มีประสิทธิภาพในอันที่จะเกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๓.๕ ติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการบริหารจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน ในด้านการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์ความรู้ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติ (Lesson Learned) ของหน่วยงาน ๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรม

๓.๖ พิจารณา และรับรององค์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Good/Best Practice) ภายในหน่วยงาน รวมทั้งให้การยกย่องชมเชยและให้รางวัลตามความเหมาะสม

๓.๗ ประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ กับ นชต.ทอ.

๓.๘ รวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าการดำเนินการ และรายงานให้ จก.กท.ทอ.ทราบ ภายใน ก.ธ.ของทุกปี

๔. นชต.กท.ทอ., นชต.สนท.กท.ทอ.และ นชต.สภ.กท.ทอ.มีหน้าที่ ดังนี้

๔.๑ จัดผู้แทนด้านการจัดการความรู้และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งรายชื่อให้ คณก.ฯ ภายใน พ.ย.ของทุกปี

๔.๒ ให้ความร่วมมือและสนับสนุน คณก.ฯ เมื่อได้รับการประสาน
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑

(ลงชื่อ) พล.อ.ท.นฤพล จักรกมล
(นฤพล จักรกมล)
จก.กท.ทอ.

การแจกจ่าย ...

๕.๒ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของ กพ.ทอ.

ผลงานกลุ่มกิจกรรมที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและ
กิจกรรมพัฒนาคุณภาพของ กพ.ทอ.ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน.....๔.....เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ ๑ ชื่อ ระบบสารสนเทศการบริหารการแยกประเภทกำลังพลกองทัพอากาศ
โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เป็นการนำระบบ Office Automation มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ลดขั้นตอนการทำงานของหน่วยเกี่ยวข้องในการแต่งตั้งและเลื่อน ลขทอ.หลักและรอง โดยจะถูกบันทึก
ข้อมูลลงในฐานข้อมูลระบบบริหารกำลังพล.(HRIS)

เรื่องที่ ๒ ชื่อ นวัตกรรมการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการศึกษาหลักสูตรกองทัพอากาศ
โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ นขต.ทอ.ลงทะเบียนรับสมัคร และแนบหลักฐานผ่าน
ระบบ และสามารถแสดงผลสถิติจำนวนผู้ที่เข้ารับการศึกษาและยังไม่ได้รับการศึกษาได้ อีกทั้งเป็นการลด
ภาระงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

เรื่องที่ ๓ ชื่อ การพัฒนาระบบการเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้แก่ข้าราชการ
นอกประจำการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เป็นการพัฒนาระบบการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่
ข้าราชการนอกประจำการให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับ
ฐานข้อมูลข้าราชการนอกประจำการ

เรื่องที่ ๔ ชื่อ ลดเวลาอนุมัติส่งจ่ายข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด
โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เพื่อแก้ปัญหาการอนุมัติส่งจ่ายบำนาญแก่ผู้เกษียณอายุราชการล่าช้า ลดปัญหา
ข้อร้องเรียน ทำให้ข้าราชการได้รับบำนาญและสิทธิอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสามารถตรวจสอบขั้นตอน
การดำเนินการอนุมัติส่งจ่ายได้

ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง (RM) (พ.ศ.๒๕๖๖)

๖.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานด้านบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของ กฟ.ทอ.



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กฟ.ทอ.

(เฉพาะ)

ที่ ๑ /๖๐

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

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติราชการ, ระบบบริหารความเสี่ยง, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และการควบคุมภายในของ กฟ.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ดำเนินการดังนี้

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

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นคณะเจ้าหน้าที่ทำงานการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติราชการ, ระบบบริหารความเสี่ยง และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ กฟ.ทอ.

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

๓. ให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ ...

๓. ให้คณะกรรมการที่ ก ในข้อ ๒ มีหน้าที่ดังนี้

- ๓.๑ ทบทวนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการ, คำรับรองการปฏิบัติการ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของ กท.ทอ. รวมถึงวิเคราะห์องค์ประกอบของความเสี่ยงในหน่วยงานตามรายละเอียดตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในคำรับรองการปฏิบัติการ
- ๓.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติการและคำรับรองการปฏิบัติการ ของ กท.ทอ. ตามที่ สทท.ทอ.กำหนด รวมถึงพิจารณาตัวชี้วัด, ค่าเป้าหมาย, เกณฑ์การให้คะแนนและระดับคะแนนถ่วงน้ำหนัก
- ๓.๓ กำหนดกรอบแนวทางการบริหารในการควบคุม, ป้องกัน และลดความเสี่ยงของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงตามวิธีการและรูปแบบที่กำหนด โดยประสานการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน
- ๓.๔ การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงและผลักดันการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) ของ กท.ทอ.เพื่อขับเคลื่อนและทำวิสัยยุทธศาสตร์ กท.ทอ.ประสบความสำเร็จ
- ๓.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.ทอ.

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA) ของ กท.ทอ.

๔.๑ รอง จก.กท.ทอ.	หัวหน้าเจ้าหน้าที่
๔.๒ รอง ผอ.สนท.กท.ทอ.(นโยบาย และการบริหารกำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๔.๓ รอง ผอ.สนท.กท.ทอ.(การจัดการ และการสื่อสาร)	เจ้าหน้าที่
๔.๔ รอง ผอ.สพท.กท.ทอ.(การศึกษา และพัฒนากำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๔.๕ รอง ผอ.สพท.กท.ทอ.(การปกครอง และข้อมูลกำลังพล)	เจ้าหน้าที่
๔.๖ รอง ผอ.กมล.สนท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๗ รอง ผอ.กจร.สนท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๘ รอง ผอ.กสท.สนท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๙ รอง ผอ.กคต.สนท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๐ รอง ผอ.กปค.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๑ รอง ผอ.กคค.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๒ รอง ผอ.กคท.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๓ รอง ผอ.กชท.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๔ รอง ผอ.คทส.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่
๔.๑๕ พน.คทท.กคท.สนท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
๔.๑๖ พน.คทท.กคท.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ
๔.๑๗ พน.คทท.กคท.สพท.กท.ทอ.	เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๕. ให้คณะกรรมการที่ ก ในข้อ ๔ มีหน้าที่ดังนี้

- ๕.๑ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และกำหนดลักษณะสำคัญขององค์การให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ
- ๕.๒ การกำหนดกรอบการปฏิบัติการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ ของ กท.ทอ.ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ
- ๕.๓ ประเมินองค์การด้วยตนเอง ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ

๕.๔ ดำเนินการ ...

๕.๔ คำวินิจฉัยในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์คุณสภาพการบริหารจัดการภาครัฐตาม
คำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ กท.พอ.

๕.๕ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

- ๖. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะเจ้าหน้าที่ที่ทำงานการควบคุมภายใน ของ กท.พอ.
 - ๖.๑ ๖๐๑ จก.กท.พอ. หัวหน้าเจ้าหน้าที่
 - ๖.๒ ๖๐๓ ผอ.สท.กท.พอ.(นโยบาย และการสรรหาจ้างจ้างพล) เจ้าหน้าที่
 - ๖.๓ ๖๐๘ ผอ.สท.กท.พอ.(การจัดการ และการยึดถือ) เจ้าหน้าที่
 - ๖.๔ ๖๐๔ ผอ.สท.กท.พอ.(การศึกษา และพัฒนาภาษาอังกฤษ) เจ้าหน้าที่
 - ๖.๕ ๖๐๕ ผอ.สท.กท.พอ.(การปกครอง และข้อมูลภาษาอังกฤษ) เจ้าหน้าที่
 - ๖.๖ ๖๐๖ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๗ ๖๐๗ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๘ ๖๐๘ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๙ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๑๐ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๑๑ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๑๒ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๑๓ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๑๔ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๑๕ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่
 - ๖.๑๖ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่และเลขานุการ
 - ๖.๑๗ ๖๐๙ ผอ.กต.สท.กท.พอ. เจ้าหน้าที่และ เลขานุการ

๗. ให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ ในข้อ ๖ มีหน้าที่ดังนี้

- ๗.๑ ให้ความรู้ เสนอแนะ และให้คำปรึกษากับ บช.กท.พอ.เกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน รวมทั้งแนวทางการติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.๒๕๕๙ ที่กำหนดในเอกสารคำแนะนำต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชกฤษฎีกา
- ๗.๒ คำวินิจฉัยรวบรวมรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในของ บช.กท.พอ.และจัดทำรายงานประเมินระบบการควบคุมภายใน ของ กท.พอ.ส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๘. บช.กท.พอ.ให้การสนับสนุนตามที่ได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ถึง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๐


 พล.ต.ท. **Donae Siam**
 (ภทพ ยงยืน)
 จก.กท.พอ.
 ประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการ ของ กท.พอ.

๖.๒ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงของ กพ.ทอ.

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงของ กพ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ความเสี่ยงของงาน
ภารกิจหลัก จำนวน.....-.....งาน ดังนี้

หมายเหตุ : ที่มาของความเสี่ยงของงานภารกิจหลักและการดำเนินการจัดการความเสี่ยงดูได้จากแบบ R3

งานที่ ๑ ปัจจัยเสี่ยง.....

การดำเนินการจัดการความเสี่ยง ดังนี้.....

.....

งานที่ ๒ ปัจจัยเสี่ยง.....

การดำเนินการจัดการความเสี่ยง ดังนี้.....

.....

งานที่ ๓ ปัจจัยเสี่ยง.....

การดำเนินการจัดการความเสี่ยง ดังนี้.....

.....