



แผนปฏิบัติการ
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (ยศ.ทอ.)
พ.ศ.๒๕๖๕



ผู้บังคับบัญชา

พล.อ.ท.กานต์ชนก หันหาบุญ จก.ยศ.ทอ.

พล.อ.ต.ศุภโชค ชัยวงษ์ รอง จก.ยศ.ทอ.

พล.อ.ต.วชิรศักดิ์ พุสิตี รอง จก.ยศ.ทอ.

พล.อ.ต.วิสุทธิ์ สมภักดี เสธ.ยศ.ทอ.

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
แผนปฏิบัติราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (ยศ.ทอ.) พ.ศ.๒๕๖๕	
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๓
ส่วนที่ ๒ สารระสำคัญแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕)	๕
๑. ภารกิจ	๕
๒. วิสัยทัศน์	๕
๓. พันธกิจ	๕
๔. ค่านิยมหลัก	๗
๕. สถานการณ์ปัจจุบัน	๑๐
๖. ประเด็นกลยุทธ์	๑๖
๗. เป้าประสงค์	๑๖
๘. แผนที่กลยุทธ์	๑๘
๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	๑๙
๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์	๓๔
ภาคผนวก	
ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน	๕๓
ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา	๕๗
ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๕	๖๒
ผนวก ๔ การตรวจสอบความครบถ้วนของดำเนินการ	๖๓
ผนวก ๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ.	๖๔
ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้	๖๖
อย่างสัมฤทธิ์ผล พ.ศ.๒๕๖๔	
ผนวก ๗ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง (RM) พ.ศ.๒๕๖๔	๖๙

แผนปฏิบัติการ ๑ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕)

ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

พันธกิจที่สำคัญที่สุดของ ยศ.ทอ.คือการผลิต และเสริมสมรรถนะกำลังพลให้กับ ทอ. ด้วยระบบการฝึกศึกษาที่มีคุณภาพ ตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ในการเสริมสร้างสมรรถนะ และความพร้อมในการป้องกันประเทศ โดยมุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการสมรรถนะกำลังพลของ ทอ.

การเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติการของ ยศ.ทอ. ได้ยึดถืออยู่บนฐาน **คุณภาพและมาตรฐานทั้งด้านการบริหารการฝึกศึกษา และการสนับสนุนการฝึกศึกษา (IP1) ที่ประสานสอดคล้อง และบูรณาการกับการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (IP2) ที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน** ขั้นตอนการบริหารกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพของกระบวนการฝึกศึกษาภายใน ยศ.ทอ. (Internal Educational & Training Processes) ที่ดำเนินการสอดคล้องกับแนวทางบริหารคุณภาพ (PDCA) ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Action (การดำเนินการให้เหมาะสม) ควรจะเป็นไปอย่างมีระบบ และครบถ้วน

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และสำรวจสถานะแวดล้อมทางการฝึกศึกษาของ ยศ.ทอ.ในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย ๑) ปัจจัยสถานะแวดล้อมภายใน ได้แก่ โครงสร้างการจัดส่วนราชการ วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม บุคลากร ทรัพยากรการเรียนรู้ กระบวนการทำงาน และ ๒) ปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยสถานะแวดล้อมด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการของ ยศ.ทอ. ข้อมูลเหล่านี้ถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลป้อนเข้าสำหรับการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน มีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะทำให้สามารถปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้

การวางแผนปฏิบัติการ/แผนปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี การดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนจะเป็นเส้นทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตาม ยศ.ทอ.จะต้องให้มีการตรวจสอบความก้าวหน้า หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการเป็นระยะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ และที่สำคัญเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นแต่ละครั้ง หากได้มีการนำมาทบทวน และสรุปข้อดี ข้อด้อย หรือ หากจุดปรับปรุง สรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานในรอบต่อไปทำได้ดียิ่งขึ้น ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และที่กล่าวมาทั้งหมดนี้คือ การดำเนินงานอย่างครบถ้วนตามแนวคิดของวงจร PDCA ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาโครงสร้าง/องค์ประกอบพื้นฐานทางการศึกษาของ ยศ.ทอ.เป็นความพยายามในการยกระดับผลิตภาพ (Productivity) ที่มีมุมมองในการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวิชาการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านองค์ความรู้ และนวัตกรรม ที่จะต้องมีความสมดุล (Balanced) มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม (Inclusive) ยั่งยืน (Sustainable) และอยู่บนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-Based) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่มุ่งพัฒนา ๑) ศักยภาพและผลิตภาพของกำลังพลในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญให้มีสมรรถนะ และขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเป็นมืออาชีพ และ ๒) การบริหารจัดการทุกกระบวนการอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสมอย่างรู้เท่าทัน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยง/บูรณาการกับยุทธศาสตร์ของ ทอ.ในระดับที่กว้างขึ้นอย่างเป็นระบบ มั่นคง และมีภูมิคุ้มกัน

การพัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ (LP1) ได้แก่ หลักสูตรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลที่ตรงตามความต้องการของ ทอ. กิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร การวัดผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสมกับกิจกรรม/สาระการเรียนรู้ การประเมินผล การดำเนินงานหลักสูตร ทรัพยากรการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนการจัดการฝึกศึกษาตามหลักสูตร

การพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา (LP2) ของ ยศ.ทอ. ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยการจัดฝึกอบรมความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน ปลูกฝังค่านิยมหลักและคุณธรรมจริยธรรม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างเสริมสุขภาพ และดูแลสวัสดิการให้ทั่วถึง

การพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (LP3) โดยการปรับปรุง/พัฒนาขั้นตอน กรรมวิธี เครื่องมือ เทคโนโลยี ระเบียบ กฎเกณฑ์ มาตรฐานของการทำงาน รวมถึง การบริการ และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

การพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม (LP4) ทั้งด้านวิทยาการทางทหาร และด้านการปฏิบัติงานของ ยศ.ทอ. ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน การจัดทำคลังข้อมูล/ฐานความรู้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนให้เกิดงานวิจัย/พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม และการสร้างเสริมเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจากหน่วยงานภายใน/ภายนอก ทอ.

การปฏิบัติราชการของ ยศ.ทอ. จะดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการของ ยศ.ทอ. ซึ่งแต่ละหน่วยขึ้นตรง ยศ.ทอ. จะต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อรองรับการกำหนดกิจกรรม หรือกิจเฉพาะที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้ง ดำเนินงานบริหารความเสี่ยง/การควบคุมภายในเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ สำหรับ แผนปฏิบัติราชการฉบับนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของผลผลิต/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งจะใช้สำหรับประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติราชการของ ยศ.ทอ.ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ ยศ.ทอ.ต่อไป

ส่วนที่ ๒ สารสำคัญแผนปฏิบัติการ ยศ.ทอ.(พ.ศ.๒๕๖๕)

๑. การกิจ (อ้างอิง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒)
<p>มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรมแก่กำลังพลของกองทัพอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด และการอนุศาสนาจารย์รวมทั้งตรวจตรากิจการในสายวิหยาการ ด้านการศึกษา การฝึก และการอนุศาสนาจารย์มีเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ</p>

๒. วิสัยทัศน์
<p>เป็นองค์การการศึกษาทางทหารที่ชาญฉลาด (Smart Military Education and Training Organization)</p>

๓. พันธกิจ (อ้างอิง ขอบเขต ความรับผิดชอบ และหน้าที่สำคัญ จากเอกสารการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒ (อัตรา ทอ.๕๒))

๓.๑ ให้การฝึกศึกษาและอบรมเกี่ยวกับ

๓.๑.๑ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม นโยบายกระทรวงกลาโหม

๓.๑.๒ การเพิ่มสมรรถนะกำลังพลของกองทัพอากาศให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมสอดคล้องต่อการปฏิบัติภารกิจ และตอบสนองทิศทางการดำเนินงานของกองทัพอากาศ

๓.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับ

๓.๒.๑ ผลิตและพัฒนากำลังพลที่มีความสามารถรองรับแผนเตรียมและใช้กำลัง

๓.๒.๒ จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณของ ยศ.ทอ.

๓.๒.๓ หลักสูตรและแนวสอนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมของสถาบันการศึกษาในยศ.ทอ.

๓.๒.๔ การศึกษาและการฝึกอบรมของสถาบันการศึกษาใน ยศ.ทอ.

๓.๒.๕ วิเคราะห์และประเมินผลการศึกษาและการฝึกอบรม รวมทั้งติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการฝึกอบรม

๓.๒.๖ วิจัย พัฒนาการฝึกศึกษาและวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๗ การประกันคุณภาพการศึกษาและกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานการศึกษาใน ยศ.ทอ.

- ๓.๒.๘ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.
- ๓.๒.๙ การอนุศาสนาจารย์ การอบรมคุณธรรมและจริยธรรมกำลังพลของกองทัพอากาศ
- ๓.๒.๑๐ เตรียมความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศแก่กำลังพลของกองทัพอากาศ
- ๓.๒.๑๑ ทดสอบความถนัดบุคคล และวิภาวีสัย
- ๓.๒.๑๒ จัดทำตำรา คู่มือ แนวสอน และเอกสารประกอบการสอนของสถาบันการศึกษา

ใน ยศ.ทอ.

- ๓.๒.๑๓ สนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่สถานศึกษาใน ยศ.ทอ.
- ๓.๒.๑๔ การบริการห้องสมุด

๓.๓ ประสานการปฏิบัติและร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานและสถานศึกษาภายในและภายนอกกองทัพอากาศเกี่ยวกับ

- ๓.๓.๑ การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา
- ๓.๓.๒ การให้บริการทางวิชาการ
- ๓.๓.๓ การวิจัยและการให้การศึกษาทางทหาร

๓.๔ บริหารจัดการในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการด้านการศึกษา การฝึก และการอนุศาสนาจารย์เกี่ยวกับ

- ๓.๔.๑ การจัดการความรู้
- ๓.๔.๒ การบริหารการฝึกศึกษา
- ๓.๔.๓ การบริหารกำลังพล จำพวกทหารการศึกษาและการฝึก และการอนุศาสนาจารย์

๔. ค่านิยมหลัก

- A Airmanship
- I Integrity and Allegiance
- R Responsibility
- T Transition
- D Development
- E Environment
- T Teamwork

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Airmanship ความเป็นทหารอากาศ	การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง	<p><u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระเบียบวินัย - มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง จนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ให้กับ ทอ.ได้อย่างมืออาชีพ - มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง - มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของตนเอง เป็นแบบอย่างการเป็นทหารที่ดีมีคุณภาพให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาได้ <p><u>ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาหลักชั้นปลาย ต้องได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้ที่ ...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีภาวะผู้นำ - มีความเป็นทหารอาชีพ - ตระหนักถึงหน้าที่สำคัญของการเป็น <p>ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายเสนาธิการของ ทอ.ตามระดับของสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ตามระดับของหลักสูตร - มีความพร้อมปฏิบัติงานให้กับ ทอ. และเผชิญ <p>กระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์สมัยใหม่</p> <p><u>ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาหลักชั้นต้น ต้องได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้ที่ ...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวินัยและจรรยาบรรณทหาร - มีลักษณะท่าทางความเป็นทหาร - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ - มีจิตอาสาพร้อมทำดีด้วยหัวใจ - พร้อมเป็นนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนที่ดีของ ทอ.

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี	ความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ	<p><u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นคนใดปฏิบัติเช่นนั้น - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม - มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ - เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น
Responsibility ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	<p><u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ - ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
Transition พร้อมรับการเปลี่ยนผ่าน	การเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ อย่างเป็นขั้นตอน ตามที่ได้วางแผนไว้ แต่รักษา Teamwork ขององค์กร	<p><u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง อย่างค่อยเป็นค่อยไป - พร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านทางบุคลากร การสืบทอดงาน การสานต่อนโยบาย ลักษณะในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
Development เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดนโยบายขยายเดิมในด้านต่าง ๆ ครอบคลุมทั้งงานบริหาร งานปฏิบัติการ และงานสนับสนุน	<p><u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถวางแผนการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกล่วงหน้าอยู่เสมอ ด้วยงบประมาณปกติ และงบประมาณพิเศษ - สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านในด้านการทำงาน เช่น WFH/WAO, Online Meeting เป็นต้น - สามารถพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และระบบการเรียนการสอนให้ทันสมัยสอดคล้องความต้องการ ทอ.และสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป - มีความพร้อมต่อการพัฒนาระบบ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Environment ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี	การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในรั้วองค์กร รอบรั้วองค์กร และนอกรั้วองค์กร เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน	<p><u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในรั้วองค์กร (อาคารสถานที่ สถานที่บูรณาการ และสถานที่สนทนา การ) เพื่อเอื้อต่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (Happy Workplace) - ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีรอบรั้วองค์กร (ชุมชน) - ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายนอกรั้วองค์กร (ความเป็นอยู่ สวัสดิการของบุคลากรและครอบครัว)
Teamwork สามัคคีร่วมใจ เป็นหนึ่งเดียวกัน	การมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งภายในหน่วยงานและหน่วยงานข้างเคียง	<p><u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ยอมรับความหลากหลายของบุคคล (Diversity) ทั้งด้านทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ - ให้การสนับสนุนภารกิจภายในองค์กร/หน่วยข้างเคียง ซึ่งกันและกันอย่างประสานสอดคล้อง - มีส่วนร่วมต่องาน สนับสนุนความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล เพื่อเป้าหมายร่วมกัน

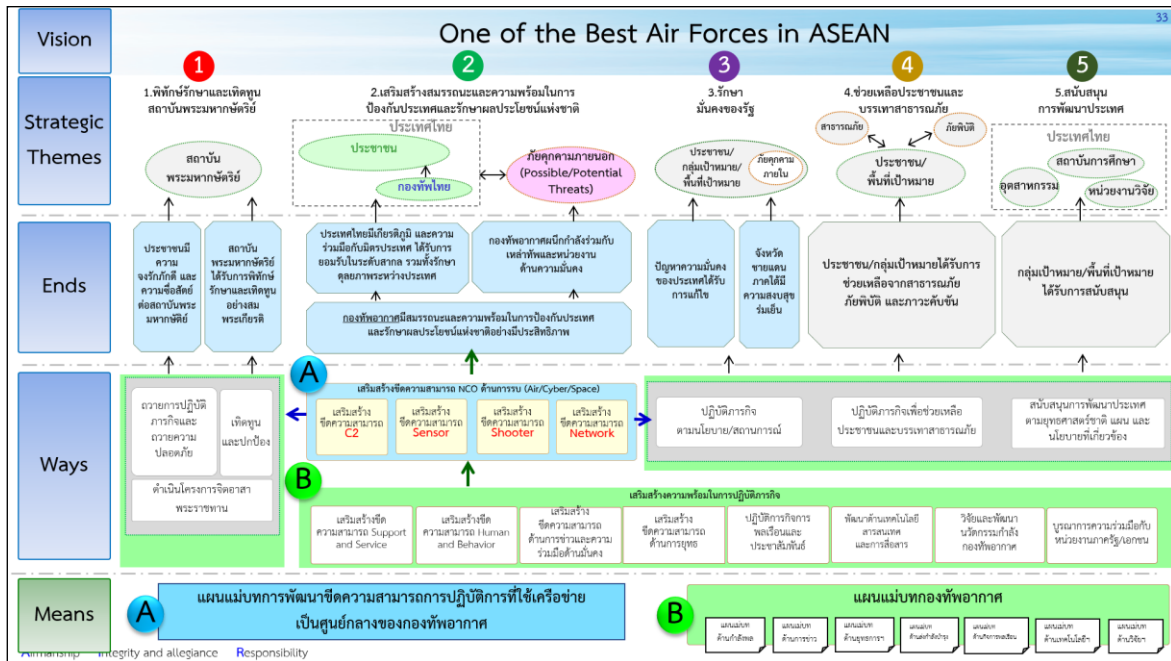
๕. สถานการณ์ปัจจุบัน

จากสถานการณ์ด้านความมั่นคง ที่ทหารมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาวิกฤต และการพัฒนาประเทศ นำไปสู่การพัฒนากองทัพให้มีศักยภาพในการปฏิบัติการกิจ ต้องเตรียมบุคลากรทุกระดับให้พร้อมขับเคลื่อนกองทัพ แม้ว่าสภาพการเมืองระหว่างประเทศในบริบทการร่วมประชาคมอาเซียน จะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ และลดความขัดแย้งในประเด็นผลประโยชน์ระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน แต่แนวโน้มภัยคุกคามกลับเคลื่อนย้ายจากการป้องกันแนวชายแดนไปสู่การเผชิญหน้ากับสงครามการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากความขัดแย้งทางการเมือง อุดมการณ์ และผลประโยชน์ การสร้างอำนาจต่อรองระหว่างกลุ่มต่อต้าน กับชาติมหาอำนาจซึ่งรัฐไทยร่วมเป็นพันธมิตร

เศรษฐกิจของชาติมีแนวโน้มที่จะชะลอตัวจากปัจจัยวิกฤติหลายประการ ทั้งจากกระแสวิกฤติเศรษฐกิจโลก สงครามทางการค้า การแทรกแซงทางระบบการเงินระหว่างประเทศ รวมทั้งการเกิดรวมตัวทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ รัฐบาลแก้ปัญหาโดยใช้มาตรการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ และการลงทุนในโครงการสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ ทำให้การจัดสรรงบประมาณให้กับเหล่าทัพจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ งบประมาณการพัฒนากองทัพในการจัดซื้ออาวุธยุทโธปกรณ์ และการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวพันกัน และส่งผลต่อการพิจารณาความต้องการใช้งบประมาณโครงการศึกษา/โครงการพัฒนาต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ

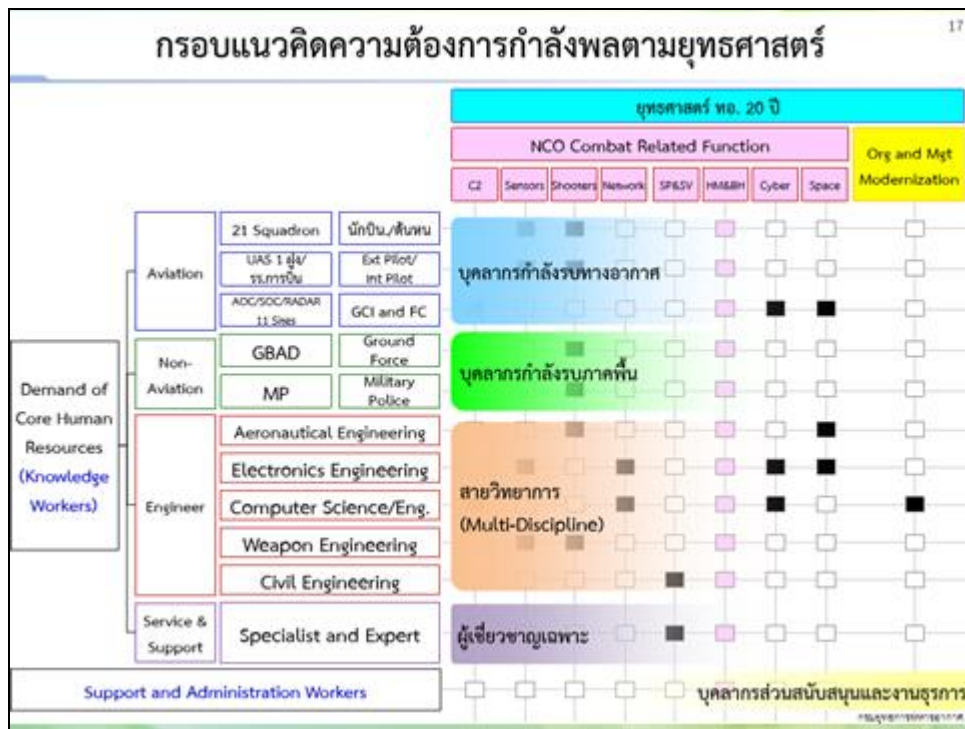
จากการที่กองทัพเข้ามามีบทบาททางสังคม ทั้งการทำหน้าที่ผู้แก้ไขความขัดแย้ง ผู้ปกครอง และผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังคม นำมาซึ่งความคาดหวังของสังคมที่มีต่อทหารในภาพลักษณ์ "ทหารของประชาชน" และการปฏิบัติการกิจของกองทัพที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งคาดหวังเหล่านี้จะมุ่งเป้าไปที่การทำหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงของกองทัพทุกเหล่าทัพ ที่จะต้องแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะผู้นำระดับยุทธศาสตร์ทั้งการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่แม่นยำ ทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือ และลดความขัดแย้ง และการมีภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ แนวโน้มความต้องการผู้บริหารที่มีสมรรถนะผู้นำระดับยุทธศาสตร์จะมีเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยสถานะแวดล้อมด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม สืบเนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว เกิดองค์ความรู้ และนวัตกรรมเปลี่ยนโลก ได้แก่ AI, Big DATA, Robot แต่ในขณะเดียวกันก็เกิดแนวโน้มสถานการณ์ในเชิงลบ ได้แก่ กระแส Disruptive Technology Impacts การบริโภครักษ์พยากรและการพลังงาน การสร้างมลพิษและทำลายสิ่งแวดล้อม การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ (กรณีน้ำท่วมปี ๕๔) รวมทั้งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อต่าง ๆ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) เหล่านี้ แม้ว่าจะเป็นภัยคุกคาม/ปัจจัยเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานศึกษากำหนดไว้



ในส่วนกองทัพอากาศ มีแผนการพัฒนาจากยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๑ - ๒๕๖๒ ตามวิสัยทัศน์ "การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค" จนปัจจุบันเป็นยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีระยะเวลาคาบเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ฉบับเดิมเพื่อให้มีความต่อเนื่องในการพัฒนาและรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ซึ่งมุ่งประเด็นการเตรียมกองทัพเพื่อรองรับเรื่องใหญ่ ๆ ที่จะต้องเกิดขึ้นภายใน ๒๐ ปีข้างหน้า ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างขีดความสามารถเพื่อพัฒนาสู่การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายศูนย์กลางโดยตรง (RTAF NCO Combat Related Function Strengthening) และ ๒) การพัฒนากองทัพให้ทันสมัยโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน (RTAF Organization and Management Modernization) กองทัพอากาศมีประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ๑) พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒) เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ๓) รักษาความมั่นคงของรัฐ ๔) ช่วยเหลือประชาชนและบรรเทาสาธารณภัย และ ๕) สนับสนุนการพัฒนาประเทศ

ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ เป็นหัวใจหลักในการพัฒนาของกองทัพอากาศ โดยมีพลังขับเคลื่อน ๒ ส่วนใหญ่ๆ คือ ใช้กำลังพลเป็นแกนนำ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือพัฒนา วิเคราะห์ได้ว่ากองทัพอากาศมีแนวทางการพัฒนาของกองทัพอากาศให้ทันสมัย มีสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ เล็งเห็นถึงความสำคัญของขีดความสามารถของกำลังพลเป็นพลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สำคัญ การระบุนโยบาย "การใช้กำลังพลเป็นแกนนำ" ส่งผลให้ทุกภาคส่วนจะต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

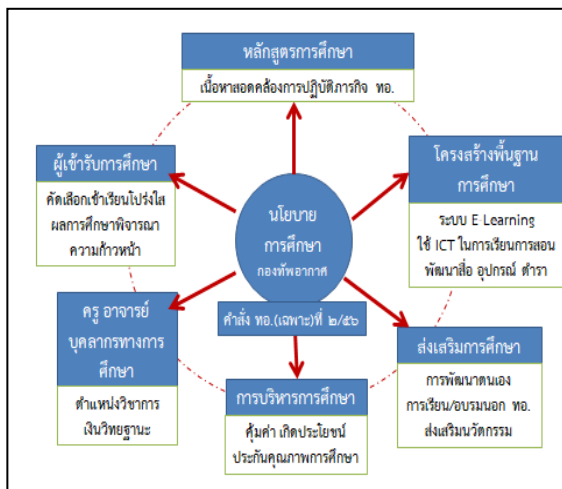


ประเด็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน กำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศ ทั้งนี้กรอบแนวคิดในเรื่องความต้องการกำลังพลตามยุทธศาสตร์นี้ แบ่งจำแนกความต้องการกำลังพลในระดับที่เป็น Knowledge Worker คือ ปัญญาพลของกองทัพ ได้แก่ บุคลากรกำลังรบภาคอากาศ บุคลากรกำลังรบภาคพื้น บุคลากรของสายวิทยาการ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ที่เหลือคือบุคลากรสนับสนุนและงานธุรการ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศแต่ละท่าน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านกำลังพล ล้วนกล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ ซึ่งนโยบายนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนากำลังพล ได้แก่ ๑) เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศโดยให้กำลังพลประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นพฤติกรรมของกำลังพลเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรของกองทัพอากาศ โดยเฉพาะการปลูกฝังความเป็นทหารอากาศผ่านการฝึกและศึกษา ๒) การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพล (Competency) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ และการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศ และ ๓) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการศึกษาให้ทันสมัย รวมทั้งส่งเสริมการจัดการความรู้และการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความรู้ มาตรฐานงาน และทักษะกำลังพลมุ่งสู่การเป็นกองทัพอากาศแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนากำลังพล ทั้งในระดับกลาโหม ระดับกองทัพไทย และระดับกองทัพอากาศ ล้วนมีความสอดคล้องเชื่อมโยง และเป็นไปในทางเดียวกัน ในการที่จะพัฒนาระบบการศึกษาวิชาชีพทางทหารให้ทันสมัย สอดคล้องกับแผนพัฒนาของแต่ละกองทัพ การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติการร่วมระหว่างเหล่าทัพเป็นสิ่งสำคัญ มุ่งสร้างกำลังพลให้เป็นทหารอาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพ และมาตรฐานทางการศึกษา อีกทั้งการเสริมสร้างกองทัพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กองทัพอากาศ ได้กำหนดนโยบายการศึกษา ตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๒/๕๖ ซึ่งมีเนื้อหาการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาในระดับที่สูงกว่า ได้แก่ ๑) ด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับภารกิจปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ ๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐานการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอน ระบบ e-Learning และสื่ออุปกรณ์ตำราต่าง ๆ ที่เหมาะสม ๓) ด้านการส่งเสริมการศึกษาโดยการพัฒนาตนเองส่งเสริมการเรียนและการอบรมกองทัพ และส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม ๔) ด้านการบริหารการศึกษา จะต้องทำให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่า รวมทั้งมีระบบกลไกประกันคุณภาพการศึกษา ๕) ด้านครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งตำแหน่งวิชาการและการได้รับเงินค่าตอบแทน เงินวิทยฐานะ ๖) ด้านผู้เข้ารับการศึกษจะต้องจัดให้มีการคัดเลือกการเข้าเรียนที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และใช้ผลการศึกษาในการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคคล



นโยบายที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศในปัจจุบัน อ้างอิงตามแผนพัฒนาการศึกษากองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพโดยจัดกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอนและคำนึงถึงทิศทางพัฒนาของกองทัพอากาศ ประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์หลัก ๓ ประการ ได้แก่ ๑) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษากองทัพอากาศ ๒) บริหารจัดการโครงการศึกษา และพัฒนาระบบการศึกษา ระบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ๓) พัฒนางานวิจัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นหน่วยงานหลักด้านการศึกษาของกองทัพอากาศ มีภารกิจจัดการฝึกศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังพลในทุกช่วงระดับชั้นยศ โดยการพัฒนากลยุทธ์ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการศึกษา รวมทั้งภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำรงมาตรฐานคุณภาพ และพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้ทันสมัย (SMART Education) โดยมีเป้าหมายให้ผู้ผ่านกระบวนการฝึกศึกษาจากสถานศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและพฤติกรรมตรงตามความต้องการของกองทัพอากาศ อย่างไรก็ตามภารกิจสำคัญ

ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในบทบาทส่วนการศึกษาที่จะต้องแปลงนโยบายพัฒนากำลังพลสู่การปฏิบัติการฝึกศึกษาตามปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกข้างต้น ยังคงต้องพิจารณาปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายในของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศเพื่อให้ทราบว่าปัจจุบันกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นไปตามนโยบาย หรือมีจุดที่ควรปรับปรุง ดังการวิเคราะห์ต่อไปนี้

ภายหลังจากการยุบหน่วยงานกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ และสำนักวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๕๒ โดยโอนงานด้านการศึกษาให้กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ แต่การจัดโครงสร้างหน่วยงานกลับไม่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น โครงสร้างอัตราของหน่วยงานที่ดูแลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา งานวิจัยและพัฒนา การพัฒนาหลักสูตร งานประเมินเอกสารทางวิชาการที่ไม่เหมาะสมเป็นเพียงระดับแผนก แต่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาทั้งกองทัพอากาศ การไม่จัดให้มีหน่วยงานรองรับงานที่ต้องดำเนินการ เช่น การสร้าง/พัฒนาองค์ความรู้วิทยาการทหารอากาศ งานจำลองยุทธเพื่อการฝึกเสนาธิการร่วม นอกจากนี้นโยบายในระดับกองทัพอากาศยังไม่มี ความชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าตามแนวทางรับราชการ ซึ่งหากดูตามบทบาทหน้าที่แล้ว กรมกำลังพลทหารอากาศดูแลนโยบายการศึกษาของกองทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศรับผิดชอบในการบริหารการศึกษา โดยมีสำนักบริหารการศึกษเป็นหน่วยงานฝ่ายอำนวยการหลัก ในการประสานงานการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษาให้เชื่อมโยงองค์ความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาตามแนวทางรับราชการ

สถานศึกษา และหน่วยงานของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ยังขาดแคลนกำลังพล (บุคลากรทางการศึกษา/สนับสนุน) ที่มีสมรรถนะทางการศึกษาที่เหมาะสมตามอัตราทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ทำให้เกิดภาระงานแก่ผู้ปฏิบัติที่มีอยู่ ในบางสถานศึกษาได้เชิญวิทยากร/ผู้บรรยายที่มีประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา และวิชาเฉพาะด้านการทหารจากเหล่าทัพต่างๆ และหน่วยงานภายนอกกองทัพอากาศ มาให้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในวิชาต่างๆ มีข้อดี คือ นักเรียนจะได้รับข้อมูลโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น แต่ก็มีปัญหาประเด็นที่วิทยากรไม่สามารถบรรยายได้ในเวลาที่กำหนด เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความสำคัญจึงมีภารกิจด่วน ทำให้ต้องเลื่อนการบรรยายไปซึ่งกระทบกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอื่นๆ ส่วนอาจารย์ประจำมีหน้าที่ในการอำนวยการศึกษา ซึ่งใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และแสวงหาความร่วมมือจากภายนอกทดแทนคนที่ขาดไป แต่ปัญหาที่สำคัญในด้านบุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์ประจำ ได้แก่ สมรรถนะ ประสบการณ์ รวมถึงทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา อาจไม่เหมาะสมกับการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจึงต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการจัดฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ความพร้อม ความเชี่ยวชาญเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ การสอน การฝึกทักษะ การควบคุมสัมมนา และการชี้แนะกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้

บางคนอาจมีขวัญ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ตกต่ำ เนื่องจากขาดความชัดเจนในแนวทางการเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา

ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมในการจัดการความรู้ ที่มีหลักการในการสร้าง/ค้นคว้าความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ นำไปสู่การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาการ/วิชาชีพทางทหาร ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ทางทหาร การเตรียมบุคลากรทางการศึกษา (ครู/อาจารย์) สำหรับสอน และพัฒนา กิจกรรมการฝึกตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษา แต่ละสถานศึกษาจึงต้องการทีมงานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งเตรียมการสอน และเตรียมการฝึก เช่น การกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานด้านวิชาการ (การวิจัยเพื่อพัฒนา การสังเคราะห์หลักนิยมทางทหาร การนำเสนอบทความวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้า) รวมทั้งการจัดการความรู้ในด้านวิชาชีพทางทหารการพัฒนา Scenario สำหรับการฝึก การจัดวางกำลัง และการปฏิบัติการทางทหารทั้งในการรบและไม่ใช้การรบ

ทุกสถานศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีการพัฒนาระบบ e-Learning สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ในการเก็บข้อมูล องค์ความรู้ ข่าวสารที่สำคัญ ได้แก่ การบันทึกประวัตินักศึกษา การ Download ข้อมูล/ตำรา ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ การส่งรายงานของนักศึกษา และการแจ้งข่าวสาร นอกจากนี้ระบบยังสนับสนุนกระบวนการวัดและประเมินผลการศึกษาของวิทยาลัยการทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานรวดเร็ว ประหยัด เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ประโยชน์ที่เห็นเด่นชัดคือ การใช้ระบบการเรียนการสอนแบบ Online ในช่วงที่ประกาศให้หยุดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รวมถึงการประชุมทางไกลผ่านช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางของหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

จะเห็นได้ว่าสภาวะแวดล้อมภายนอกกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้แก่ ปัจจัยการเมือง นโยบาย และกฎระเบียบ ปัจจัยเศรษฐกิจ ปัจจัยสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ล้วนส่งผลทั้งในเชิงบวก และเชิงลบต่อการปฏิบัติการกิจของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในทางตรงและทางอ้อมทั้งสิ้น ซึ่งภารกิจสำคัญของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในบทบาทส่วนการศึกษาที่จะต้องแปลงนโยบายพัฒนากำลังพลสู่การปฏิบัติการฝึกศึกษา เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา ระดับต่าง ๆ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กองทัพอากาศต้องการ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างอัตราส่วนราชการ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกำลังพล (บุคลากรทางการศึกษา/สนับสนุน) และ ปัจจัยด้านทรัพยากรการเรียนรู้ขององค์กร จะพบว่ามีส่วนที่เป็นจุดแข็งของหน่วยที่เอื้อต่อการพัฒนา ให้เป็นไปตามนโยบายข้างต้นได้ และอาจมีบางส่วนที่ยังจัดว่าเป็นจุดที่ควรปรับปรุง สรุปผลการวิเคราะห์ แยก เป็น จุดแข็ง (S), จุดอ่อน (W), โอกาส (O), และ ภัยคุกคาม (T) เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์ในลำดับต่อไป

๖. ประเด็นกลยุทธ์

การถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ทอ.ปี ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ สู่แผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๖.๑ กลยุทธ์ใน “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ ทอ.”

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากำลังพลทุกระดับของกองทัพอากาศให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-Functional และ Multi-Disciplined โดยมีความเข้าใจพื้นฐาน ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน (Behavior) ที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในทุกมิติ รวมทั้งดำเนินการสรรหาและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๖.๒ ประเด็นกลยุทธ์

ST ผลิตและเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลให้กองทัพอากาศด้วยระบบการฝึกศึกษาที่มีคุณภาพ

๗. เป้าประสงค์

๗.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คุณภาพการให้บริการ)

SP ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องความต้องการสมรรถนะกำลังพลของ ทอ.

(อ้างอิง แผนแม่บทด้านกำลังพล กลยุทธ์ที่ ๒.๖ พัฒนาสมรรถนะกำลังพล กลยุทธ์ย่อย ข้อ ๒.๖.๒ เสริมสร้างกำลังพลมืออาชีพด้วยการพัฒนาระบบการฝึกศึกษาและการวางแผนพัฒนากำลังพลให้สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. โครงการ/งาน/กิจกรรม งานพัฒนาระบบการฝึกศึกษา)

๗.๒ มุมมองด้านกระบวนการ (ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

๗.๒.๑ IP1 คุณภาพและมาตรฐานการบริหารการฝึกศึกษา และสนับสนุนการฝึกศึกษา

๗.๒.๒ IP2 การเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

หมายถึง การบริหารจัดการด้านการบริหารการฝึกศึกษาและสนับสนุนการฝึกศึกษา (IP1) ดำเนินงานประสานสอดคล้องร่วมกับการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (IP2) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตามขั้นตอนการบริหารกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพของกระบวนการฝึกศึกษาภายใน ยศ.ทอ.ที่ดำเนินการตามแนวทางบริหารคุณภาพ (PDCA) อย่างมีระบบและครบถ้วน โดยนำหลักธรรมาภิบาล กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง นิรภัยภาคพื้น และเครื่องมือบริหารต่าง ๆ มาใช้อย่างถูกต้อง ครอบคลุมทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการในการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

๗.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

๗.๓.๑ LP1 พัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ

หมายถึง การปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลที่ตรงตามความต้องการของ ทอ. การมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร การวัดผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสมกับกิจกรรม/สาระการเรียนรู้ การประเมินผลการดำเนินงานหลักสูตร ทรัพยากรการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนการจัดการฝึกศึกษาตามหลักสูตร

๗.๓.๒ LP2 พัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา

หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษาของ ยศ.ทอ.ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยการจัดฝึกอบรมความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน ปลูกฝังค่านิยมหลักและคุณธรรมจริยธรรม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างเสริมสุขภาพ และดูแลสวัสดิการให้ทั่วถึง

๗.๓.๓ LP3 พัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

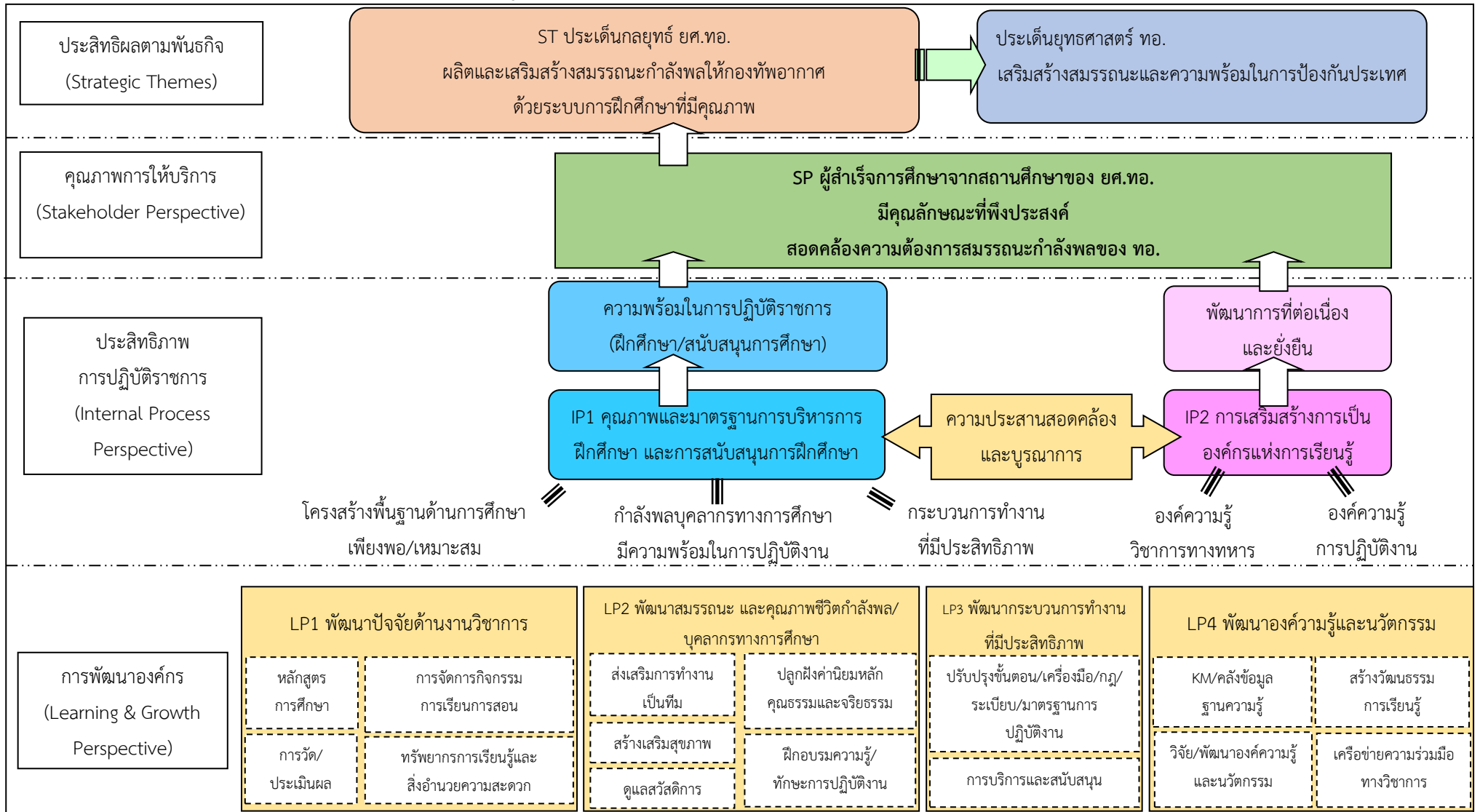
หมายถึง การปรับปรุง/พัฒนาขั้นตอน กรรมวิธี เครื่องมือ เทคโนโลยี ระเบียบ กฎเกณฑ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริการและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๗.๓.๔ LP4 พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม

หมายถึง พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านวิทยาการทหาร และด้านการปฏิบัติงานของ ยศ.ทอ.ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน การจัดทำคลังข้อมูล/ฐานความรู้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนให้เกิดงานวิจัย/พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม พร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจากหน่วยงานภายใน/ภายนอก ทอ.

๘. แผนที่กลยุทธ์ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (ยศ.ทอ.) พ.ศ.๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ เป็นองค์การการศึกษาทางทหารที่ชาญฉลาด (Smart Military Education and Training Organization)



๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน

๙.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ปี ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
SP ผู้สำเร็จการศึกษาจาก สถานศึกษาของ ยศ.ทอ. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องความต้องการ สมรรถนะกำลังพลของ ทอ.	๑. ร้อยละของจำนวนผู้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน เกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตร โรงเรียนหลักชั้นปลาย ดังนี้	ค่าเป้าหมายรวม ร้อยละ ๕๐	ค่าเป้าหมายรวม ร้อยละ ๕๐ ปฏิบัติได้ ร้อยละ ๖๐.๙๖	หลักสูตรการศึกษาโรงเรียนหลักชั้นปลาย		
	๑.๑ วทอ.	๖๐	๖๘.๓๕	- หลักสูตรการทัพอากาศ รุ่นที่ ๕๖	๓,๖๐๙,๐๔๔	
	๑.๒ รร.สธ.ทอ.	๕๔	๗๑.๙๒	- หลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๖	๖,๗๕๔,๗๗๕	
	๑.๓ รร.นอศ.	๕๑	๗๔.๗๙	- หลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส รุ่นที่ ๗๘ และ ๗๙	๒,๙๙๓,๐๘๔	
๑.๔ รร.นฝ.	๓๖	๓๘.๐๕	- หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ ๑๓๘, ๑๓๙ และ ๑๔๐	๘,๗๘๗,๗๐๓		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ปี ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	๒. ร้อยละของจำนวนผู้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน เกณฑ์ ดี - ดีมาก ตามหลักสูตรโรงเรียนหลัก ขั้นต้น ดังนี้ ๒.๑ รร.นม.	ค่าเป้าหมายรวม ร้อยละ ๙๔ ๙๒	ค่าเป้าหมายรวม ร้อยละ ๙๔ ปฏิบัติได้ ร้อยละ ๙๔.๕๐ ๙๑.๑๔	หลักสูตรการศึกษาโรงเรียนหลักขั้นต้น - หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด รุ่นที่ ๙๐, ๙๑ และ ๙๒ - หลักสูตรนายทหารชั้นประทวน เป็น นายทหาร ชั้นสัญญาบัตร รุ่นที่ ๖๓ และ ๖๔	๘,๒๑๕,๔๐๔ ๘๒๒,๒๔๐	
	๒.๒ รร.จอ.	๙๕	๙๕.๓๙	- หลักสูตรโรงเรียนจำอากาศ	๒๕,๙๖๐,๓๕๐	
	๒.๓ รร.นป.	๙๖	๙๖.๔๒	- หลักสูตรนายทหารประทวน รุ่นที่ ๙๓, ๙๔, ๙๕ และ ๙๖ - หลักสูตรนายทหารประทวนชั้นพันจำอากาศ รุ่นที่ ๕๐, ๕๑, ๕๒ และ ๕๓	๕,๐๐๘,๕๑๒ ๒,๗๑๐,๕๒๘	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ปี ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	๓. ร้อยละของจำนวนผู้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก ตามหลักสูตรครุฑทหาร	ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๓	ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๓ ปฏิบัติได้ ร้อยละ ๙๔.๖๔	- หลักสูตรครุฑทหารชั้นประทวน รุ่นที่ ๔๒ - หลักสูตรครุฑทหารชั้นสัญญาบัตร รุ่นที่ ๕๑	๓๘๘,๗๖๐ ๓๘๖,๒๐๐	

๙.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
IP1 คุณภาพและมาตรฐานการบริหาร การฝึกศึกษา และการสนับสนุน การฝึกศึกษา	๑. ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินงานสร้างคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาในภาพรวม	๓	-	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรนายทหารการศึกษาและการฝึก รุ่นที่ ๑๑ - ค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาของ ทอ. - การประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ประเมิน ข้าราชการที่ทำหน้าที่สอนเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อน วิทยฐานะ 	<p style="text-align: right;">๒๔๓,๑๘๔ ๕๘,๖๐๐ ๒๑,๗๖๐</p>	
	๒. ระดับความสำเร็จในการ บริหารจัดการหน่วยใน ภาพรวมของ ยศ.ทอ.	๓	-	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณหน่วย - อบรมหัวหน้าหน่วยก่อนไปดำรงตำแหน่ง - จัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ยศ.ทอ. - โครงการประชุมทางวิชาการด้านผู้นำและการบริหาร 	<p style="text-align: right;">๓,๔๑๗,๘๐๐ ๖๓,๖๐๐ - -</p>	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
IP2 การเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	ร้อยละของความสำเร็จของ การดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๘๐	-	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำพจนานุกรม ทอ. - จัดทำเอกสารคู่มือ - จัดทำตำราและบรรณสาร - งบประมาณสัมพันธกิจการ ทอ. - จัดทำองค์ความรู้วิทยาทาน - กิจกรรมการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ - การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การศึกษาของ ทอ.ตาม ยุทธศาสตร์ ทอ.สำหรับสถานศึกษาของ ทอ.และสาย วิทยาทาน - การอบรมทางวิชาการสร้างเสริมศักยภาพความเป็นครู (DS) และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในโรงเรียนหลักชั้นปลาย - ยุทธศีกษาวิชาการ การบรรยายและเสวนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนา ทอ.ในอนาคต - โครงการประชุมทางวิชาการด้านความมั่นคงและ ยุทธศาสตร์ - โครงการประชุมทางวิชาการด้านคุณภาพ - การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาบทบาท เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาของ ทอ.เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (แบบบูรณาการ) 	<ul style="list-style-type: none"> - ๖,๔๐๐ ๙๑,๘๐๐ ๑๖๘,๓๐๐ - - - - ๕๙,๒๘๐ - - - ๔๑,๔๐๐ 	

๙.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP1 พัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการพัฒนาปัจจัยด้านงาน วิชาการ: Smart Education (ฐานข้อมูลการบริหารและ การศึกษา)	๓	๕	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการฐานข้อมูลการบริหารและการศึกษา - ค่าใช้จ่ายในการติดตามผลการทดสอบและเก็บข้อมูล ของเครื่องมือคัดเลือบุคคล - การอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตรการ ฝึกศึกษาและการอบรมของ ทอ. - โครงการสัมมนาทางวิชาการเพื่อประเมินหลักสูตร เสนาธิการทหารอากาศ ปี ๖๕ และพัฒนาการเรียน การสอน - การประเมินหลักสูตรการทัพอากาศโดยแบบจำลอง CIPP (นอกที่ตั้ง) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมิน หลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโสแบบบูรณาการ - การบริหารจัดการ การเรียนการสอนด้วยระบบ e-Learning สำหรับอาจารย์ในสถานศึกษาของ ยศ.ทอ. - อบรมการผลิตสื่อมัลติมีเดีย เพื่อรองรับ e-Learning และระบบ IPTV - การใช้งานระบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual 	<ul style="list-style-type: none"> - ๑๖๕,๒๐๐ ๔๗,๔๒๐ - - - - - - - 	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				<ul style="list-style-type: none"> - ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ - ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่สัมภาษณ์ของกองทัพอากาศ - การอบรมทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพความเป็นครู และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา รร.หลักขั้นต้นและสายวิทยาการ (แบบบูรณาการ) - ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงรับรอง จนท.คัดเลือก ศบ.ทอ. และ นนอ.ชั้นปีที่ ๓ เพื่อแยกสาขาวิชา - รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (M.P.P.M) รัฐประศาสนศาสตร์ สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน - ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน - ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า - ครุศาสตร์ดุริยางค์หรือปรัชญาดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สถานศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> - ๓๕,๘๖๐ ๑๘,๔๐๐ - - ๓๖,๕๐๐ ๒๑,๕๐๐ ๒๗,๕๐๐ 	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				<ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาระดับปริญญาเอก ภายในประเทศโดยทุน ทอ.(ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตหรือปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา วิชาหลักสูตรและการสอน) สถานศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ - เสนาธิการกิจญี่ปุ่น ๕๕๖,๗๗๘ - เสนาธิการกิจอินโดนีเซีย ๓๒๐,๖๒๐ - Air Force Command and Staff Program (Intermediate) (สาธารณรัฐประชาชนจีน) ๑๒๓,๖๒๖ - เสนาธิการกิจเยอรมนี ๖๘๖,๐๗๙ - เสนาธิการกิจเวียดนาม ๓๗๔,๒๖๐ - เสนาธิการทหาร Command and General Staff Course ณ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ๒๒๗,๒๖๐ - เสนาธิการกิจสิงคโปร์ ๖๓๘,๐๓๗ - วปอ.มาเลเซีย (Malaysian Armed Force) ๒๕๐,๙๐๗ - นายทหารชั้นผู้บังคับฝูงอินโดนีเซีย ๓๒๐,๖๒๐ - นายทหารชั้นผู้บังคับฝูงมาเลเซีย ๑๒๗,๗๐๗ - วสท.ฝรั่งเศส ๕๗๙,๐๑๔ - เสนาธิการกิจสเปน ๕๒๔,๓๒๐ - วปอ.อินโดนีเซีย ๑๗๗,๓๘๐ - วิทยาลัยเสนาธิการทหารร่วมรัสเซีย (Military ๕๕๗,๘๒๙ 	-	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				Security of State) - Squadron Officer Course (SOC) ณ สาธารณรัฐ ฟิลิปปินส์ - การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต คณะ รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ - ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาห การ สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน	๒๑๐,๕๐๐ ๖๓,๗๐๐ ๓๖,๕๐๐	
	๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรม สร้างเสริมการพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/ บุคลากรทางการศึกษา	๓	-	- การฝึกงานในหน้าที่ - งบกีฬาภายใน - งบป้องกันการติดเชื่อและแก้ไขปัญหาเอดส์ - กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพประจำสัปดาห์ - งบป้องกันยาเสพติด - กิจกรรมฟันทรมประจำเดือน - โครงการแอโรบิก ยศ.ทอ. - อบรมก่อนแต่งตั้งยศจ่าตรีสำหรับผู้รับ การฝึกวิชาทหาร - ค่าใช้จ่ายในการทดสอบความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษของกำลังพล	๑๘,๕๗๖ - - - - - - ๔๗,๙๖๘ ๒๑๑,๕๐๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				<ul style="list-style-type: none"> - ค่าใช้จ่ายในการประกอบพิธีประดับยศให้แก่ นจอ., นชท., นนส.ผท.และ นคอ. - ค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่เผชิญเหตุการณ์ ซึ่งปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปีงบประมาณ ๖๕ - ค่าใช้จ่ายของ นจอ.เข้ารับการศึกษาใน รร.ตท. - ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนเงินรางวัลเป็นค่าใช้จ่ายเฉพาะสำหรับทหารกองหนุน สังกัด ทอ. ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าเป็น นจอ.เหล่า อย.และเหล่า สท. - งบส่งเสริมขวัญและวินัยกำลังพลของ ทอ. - การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาของ ทอ. - การพัฒนาเทคนิคด้านการอนุศาสนาจารย์แบบมี้อาชีพ - การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพด้านการอนุศาสนาจารย์ - โครงการเตรียมความพร้อมอาจารย์เพื่อฝึกจำลองยุทธทางอากาศด้วยโปรแกรม JTLS - โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์บุคลากรทางการศึกษา และระบบการบริหารหลักสูตร - การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาเทคนิค 	<p style="text-align: right;">๙๙,๕๐๐</p> <p style="text-align: right;">๕๔๗,๕๐๐</p> <p style="text-align: right;">๓๗๗,๒๗๐</p> <p style="text-align: right;">๔๔๒,๒๗๐</p> <p style="text-align: right;">-</p> <p style="text-align: right;">๔๘,๕๐๐</p> <p style="text-align: right;">-</p> <p style="text-align: right;">-</p> <p style="text-align: right;">-</p> <p style="text-align: right;">-</p>	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				การสอนสำหรับครูมืออาชีพ - โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษแบบ ๔ ทักษะ - โครงการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ กำลังพลของ ยศ.ทอ. - โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน (ระดับต้น) - English Teaching Development Course (ETDC) - Basic American Language Instructor Course (BALIC) - Advanced English Language Instructor Course (AELIC) - Advanced Language Proficiency Skills I (ALPS I) - Advanced Language Proficiency Skills II (ALPS II)	- - - ๑,๐๐๐ ๒,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP3 พัฒนากระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการพัฒนากระบวนการ ทำงาน	๓	-	<ul style="list-style-type: none"> - งบจัดทำเอกสารทางราชการอื่น ๆ - ค่าจ้างเหมาบริการ - งบวัสดุ ส.ส.ต.สายพลาธิการ - งบขนส่งทางบกในประเทศ - งบค่าไปรษณีย์และโทรเลข - งบพิธีการอื่น ๆ - งบค่าธรรมเนียมศาล - การรวบรวมและพัฒนาเอกสารประกอบหลักสูตร ของ ยศ.ทอ.ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 	<p style="text-align: right;">๒๑๘,๓๐๐</p> <p style="text-align: right;">-</p> <p style="text-align: right;">-</p> <p style="text-align: right;">๔,๒๐๗,๕๐๐</p> <p style="text-align: right;">๑๓,๐๐๐</p> <p style="text-align: right;">๕๑,๓๐๐</p> <p style="text-align: right;">๒๐,๐๐๐</p> <p style="text-align: right;">-</p>	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP4 พัฒนาองค์ความรู้และ นวัตกรรม	๑. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรม	๓	-	<ul style="list-style-type: none"> - งบรับรองชาวต่างประเทศ - หลักสูตรภาษาไทย สำหรับนายทหารต่างประเทศ - หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับเสมียน สน.ผชท.ทอ. ไทย/ต่างประเทศ - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยของรัฐ กับ รร.สธ.ทอ.ยศ.ทอ. - Methodology of English Language Teaching Course (MELT) 	<p style="text-align: right;">๓๑,๕๐๐</p> <p style="text-align: right;">๓,๔๓๓,๑๐๘</p> <p style="text-align: right;">๑๒๔,๘๖๔</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: right;">๑,๐๐๐</p>	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) ๖๕	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) ปี ๖๔	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรม พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม	๓	-	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมการเรียนรู้ - โครงการ/กิจกรรมการประชุม เสวนาวิชาการ - กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ - โครงการคลินิกวิจัย - โครงการวิจัยระดับยุทธศาสตร์สำหรับบุคลากร วทอ.ฯ - โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมสอบ IELTS - โครงการอบรมภาษาอังกฤษแบบอเมริกัน (ALC) ระดับต้น ๑ - อบรม IELTS และทดสอบ IELTS - โครงการ การคัดสรรผู้บรรยายและพัฒนาทำเนียบ วิชาการของ ทอ. - ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานความร่วมมือด้านความ มั่นคงในกรอบอาเซียน 	<ul style="list-style-type: none"> - - - - - - - - - - ๒๕๘,๔๑๐ 	
		-			-	-

๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์

๑๐.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ :

SP ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.มีคุณลักษณะสอดคล้องความต้องการกำลังพลของ ทอ.

ตัวชี้วัด	<p>๑. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตรการทัพอากาศ</p> <p>๒. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ</p> <p>๓. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส</p> <p>๔. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง</p> <p>๕. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี-ดีมาก ตามหลักสูตรครูทหาร</p> <p>๖. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี-ดีมาก ตามหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด</p> <p>๗. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของโรงเรียนจ่าอากาศ</p> <p>๘. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี-ดีมาก ตามหลักสูตรนายทหารชั้นประทวน</p>
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	๓ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน)
แบบของตัวชี้วัด	คุณภาพและปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	<p>๑. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตรการทัพอากาศ หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการทัพอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๒. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก และ ผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๓. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโสในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๔. ร้อยละของจำนวนผู้มีความรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>

	<p>๕. ร้อยละของจำนวนผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี-ดีมาก ตามหลักสูตรครุฑทหาร หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุฑทหาร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>
	<p>๖. ร้อยละของจำนวนผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี-ดีมาก ตามหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และ ผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี ถึง ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>
	<p>๗. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของโรงเรียนจ่าอากาศ หมายถึง ร้อยละของจำนวนนักเรียนจ่าอากาศที่สำเร็จการศึกษา และผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของโรงเรียนจ่าอากาศ เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนจ่าอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>
	<p>๘. ร้อยละของจำนวนผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี-ดีมาก ตามหลักสูตรนายทหารชั้นประทวน หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนายทหารชั้นประทวน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงการปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ๑.๐ หน่วย ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ
๕	ร้อยละ... จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร...(โรงเรียนหลักชั้นปลาย/โรงเรียนหลักชั้นต้น/โรงเรียนครูทหาร)
๔	ร้อยละ... จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร...(โรงเรียนหลักชั้นปลาย/โรงเรียนหลักชั้นต้น/โรงเรียนครูทหาร)
๓	ร้อยละ... จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร...(โรงเรียนหลักชั้นปลาย/โรงเรียนหลักชั้นต้น/โรงเรียนครูทหาร)
๒	ร้อยละ... จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร...(โรงเรียนหลักชั้นปลาย/โรงเรียนหลักชั้นต้น/โรงเรียนครูทหาร)
๑	ร้อยละ... จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร...(โรงเรียนหลักชั้นปลาย/โรงเรียนหลักชั้นต้น/โรงเรียนครูทหาร)

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
- หลักสูตรการทัพอากาศ รุ่นที่ ๕๖	๓,๖๐๙,๐๔๔	วทอ.	กผค.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๖	๖,๗๕๔,๗๗๕	รร.สธ.ทอ.	กผค.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส รุ่นที่ ๗๘ และ ๗๙	๒,๙๙๓,๐๘๔	รร.นอส.	กผค.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ ๑๓๘, ๑๓๙ และ ๑๔๐	๘,๗๘๗,๗๐๓	รร.นฝ.	กผค.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด รุ่นที่ ๙๐, ๙๑ และ ๙๒	๘,๒๑๕,๔๐๔	รร.นม.	กผค.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรนายทหารประทวน เป็นนายทหาร สัญญาบัตร รุ่นที่ ๖๓ และ ๖๔	๘๒๒,๒๔๐			
- หลักสูตรโรงเรียนจ่าอากาศ	๒๕,๙๖๐,๓๕๐	รร.จอ.	กผค.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรนายทหารประทวน รุ่นที่ ๙๓, ๙๔, ๙๕ และ ๙๖	๕,๐๐๘,๕๑๒	รร.นป.	กผค.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรนายทหารประทวนชั้นพันจ่าอากาศ รุ่นที่ ๕๐, ๕๑, ๕๒ และ ๕๓	๒,๗๑๐,๕๒๘			
- หลักสูตรครุฑทหารชั้นประทวน รุ่นที่ ๔๒	๓๘๘,๗๖๐	รร.คท.	กผค.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรครุฑทหารชั้นสัญญาบัตร รุ่นที่ ๕๑	๓๘๖,๒๐๐			

๑๐.๔ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ :

IP1 คุณภาพและมาตรฐานการบริหารการฝึกศึกษา และการสนับสนุนการฝึกศึกษา

ตัวชี้วัด	๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานสร้างคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ๒. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการหน่วยในภาพรวมของ ยศ.ทอ.
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	๓ / ชั้น
แบบของตัวชี้วัด	ขั้นตอนการดำเนินงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	๑. สถานศึกษาใน ยศ.ทอ.มีการดำเนินงานสร้างคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยความเห็นชอบของ ยศ.ทอ. ๒. นขต.ยศ.ทอ.มีการดำเนินการการบริหารรองรับแผนงานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ทอ. และแผนปฏิบัติการ ยศ.ทอ. ให้เป็นไปตามกระบวนการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน และแผนงานอื่น ๆ ของหน่วย

รายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๑ และ ๒ / เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ
๑	มีการวางแผนดำเนินการ
๒	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามแผน
๓	มีการส่งเสริมให้กำลังพลมีส่วนร่วม และดำเนินการตามแผน
๔	มีการติดตาม ควบคุม กำกับ ให้คำแนะนำ และประเมินผลการดำเนินงาน
๕	มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
การดำเนินงานสร้างคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม				
- หลักสูตรนายทหารการศึกษาและการฝึก รุ่นที่ ๑๑	๒๔๓,๑๘๔	สบศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาของ ทอ.	๕๘,๖๐๐	สบศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ ประเมินข้าราชการที่ทำหน้าที่สอนเพื่อให้มีวิทย ฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ	๒๑,๗๖๐	สบศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
การบริหารจัดการหน่วยในภาพรวมของ ยศ.ทอ.				
- งบบริหารหน่วย	๓,๔๑๗,๘๐๐	นงป.ยศ.ทอ.	นขต.ยศ.ทอ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- อบรมหัวหน้าหน่วยก่อนไปดำรงตำแหน่ง	๖๓,๖๐๐	สบศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการประชุมทางวิชาการด้านผู้นำและการบริหาร	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- จัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ยศ.ทอ.	-	สบศ.	นขต.ยศ.ทอ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕

๑๐.๖ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ :

IP2 การเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	๗๐/ร้อยละ
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	ยศ.ทอ.มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย ๕ องค์ประกอบสำคัญ ตามแนวทางการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

รายละเอียดตัวชี้วัด / เกณฑ์การให้คะแนน

ร้อยละ	เกณฑ์การให้คะแนนตามร้อยละของความสำเร็จ
๕๐	๑. การปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (แผนการดำเนินงานหรือนโยบายการจัดการความรู้)
๖๐	๑. การปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (แผนการดำเนินงานหรือนโยบายการจัดการความรู้) ๒. การเอื้ออำนาจกำลังพลในการขับเคลื่อนสู่หน่วยงานแห่งการเรียนรู้ (หน่วยหรือบุคลากรรับผิดชอบนำแผนฯ สู่การปฏิบัติ)
๗๐	๑. การปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (แผนการดำเนินงานหรือนโยบายการจัดการความรู้) ๒. การเอื้ออำนาจกำลังพลในการขับเคลื่อนสู่หน่วยงานแห่งการเรียนรู้ (หน่วยหรือบุคลากรรับผิดชอบนำแผนฯ สู่การปฏิบัติ) ๓. การดำเนินงานจัดการความรู้ของหน่วย (การดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ เช่น คู่มือ/คลังข้อมูล)
๘๐	๑. การปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (แผนการดำเนินงานหรือนโยบายการจัดการความรู้) ๒. การเอื้ออำนาจกำลังพลในการขับเคลื่อนสู่หน่วยงานแห่งการเรียนรู้ (หน่วยหรือบุคลากรรับผิดชอบนำแผนฯ สู่การปฏิบัติ) ๓. การดำเนินงานจัดการความรู้ของหน่วย (การดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ เช่น คู่มือ/คลังข้อมูล/ผลงาน คุณภาพ/นวัตกรรมทางการศึกษา) ๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (มีระบบข้อมูลทันสมัย มี ประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน/มีการประเมิน)
๙๐	๑. การปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (แผนการดำเนินงานหรือนโยบายการจัดการความรู้) ๒. การเอื้ออำนาจกำลังพลในการขับเคลื่อนสู่หน่วยงานแห่งการเรียนรู้ (หน่วยหรือบุคลากรรับผิดชอบนำแผนฯ สู่การปฏิบัติ) ๓. การดำเนินงานจัดการความรู้ของหน่วย (การดำเนินงานบริหารจัดการความรู้ เช่น คู่มือ/คลังข้อมูล) ๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (มีระบบข้อมูลทันสมัย มี ประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน/มีการประเมิน) ๕. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (การพัฒนาและต่อยอดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง)

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
- งบประมาณพจนานุกรม ทอ.	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบจัดทำเอกสารคู่มือ	๖,๔๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบจัดทำตำราและบรรณสาร	๙๑,๘๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบประมาณสัมพันธกิจ ทอ.	๑๖๘,๓๐๐	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- จัดทำองค์ความรู้วิทยาทารออากาศ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- กิจกรรมการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และกระบวนการปฏิบัติงาน	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การศึกษาของ ทอ. ตามยุทธศาสตร์ ทอ.สำหรับสถานศึกษาของ ทอ.และสายวิทยาทาร	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การอบรมทางวิชาการสร้างเสริมศักยภาพ ความเป็นครู (DS) และการเป็นอาจารย์ที่ ปรึกษาในสถานศึกษา ยศ.ทอ.	๕๙,๒๘๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ยุทธศึกษาวิชาการ การบรรยายและเสวนาทาง วิชาการเพื่อพัฒนา ทอ.ในอนาคต	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการประชุมทางวิชาการด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการประชุมทางวิชาการด้านคุณภาพ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนา บทบาทเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาของ ทอ.เพื่อ รองรับยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (แบบบูรณาการ)	๔๑,๔๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕

๑๐.๘ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ :

LP1 พัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ: Smart Education
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	๓ / ชั้น
แบบของตัวชี้วัด	ขั้นตอนการดำเนินการ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	วัดจากระดับความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดในการดำเนินการพัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ: Smart Education ได้แก่ การปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลที่ตรงตามความต้องการของ ทอ. การมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร การวัดผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสมกับกิจกรรม/สาระการเรียนรู้ การประเมินผลการดำเนินงานหลักสูตร ทรัพยากรการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนการจัดการฝึกศึกษาตามหลักสูตร โดยปีงบประมาณ ๖๕ เป็นการมุ่งเน้นกระบวนการดำเนินงานด้านการจัดทำฐานข้อมูลการบริหารและการศึกษาให้เป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนด พร้อมรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

รายละเอียดตัวชี้วัด / เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับชั้น	การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ ภายใน ๓ ธ.ค.๖๔
๒	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมคณะทำงานจัดทำแผน/แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ: Smart Education (ฐานข้อมูลการบริหารและการศึกษา) (๐.๒) ● ส่งสรุปผลการประชุมแนวทางการพัฒนาการปัจจัยทางวิชาการ: Smart Education (ฐานข้อมูลการบริหารและการศึกษา) ภายใน ๒๔ ธ.ค.๖๔ (๐.๘)
๓	<p>ดำเนินกิจกรรมตามแผน/แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● นกข.ยศ.ทอ. รวบรวม/ส่งข้อมูลเกี่ยวข้องพร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ให้ คณะทำงานฯ (๐.๕) ● ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๐.๕)
๔	กวบ.ยศ.ทอ. จัดเก็บข้อมูลแต่ละส่วนให้เป็นระบบ
๕	รายงานสรุปผลการดำเนินงาน นำเรียน จก.ยศ.ทอ./ประธานกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ. ภายใน ๒๐ ก.ย.๖๕

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
ทรัพยากรการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวก				
- งบสิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวก ตามแผนการก่อสร้างประจำปี ณ ที่ตั้ง ดอนเมือง	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการ/กิจกรรม อบรมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- อบรมการผลิตสื่อมัลติมีเดีย เพื่อรองรับ e-Learning และระบบ IPTV	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การจัดทำฐานข้อมูลการบริหารและ การศึกษา	-	คณะทำงาน ฐานข้อมูลฯ	นขต.ยศ.ทอ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
หลักสูตรการศึกษา				
- คู่มือ/เอกสาร การจัดการศึกษา	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนา หลักสูตรการฝึกศึกษาและการอบรมของ ทอ.	๔๗,๔๒๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการสัมมนาทางวิชาการเพื่อประเมิน หลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ ปี ๖๕ และ พัฒนาการเรียนการสอน	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การ วิเคราะห์หลักสูตรและประเมินผลการ ดำเนินการหลักสูตร รร.หลักชั้นปลาย และ รร.หลักชั้นต้น	๕๑,๗๖๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕

การวัด/ประเมินผล				
การออกแบบการติดตาม/ประเมินผลสัมฤทธิ์ ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา ยศ.ทอ.	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าใช้จ่ายในการติดตามผลการทดสอบและ เก็บข้อมูลของเครื่องมือคัดเลือกบุคคล	๑๖๕,๒๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การประเมินหลักสูตรการทำอากาศโดย แบบจำลอง CIPP (นอกที่ตั้ง)	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมิน หลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโสแบบบูรณา การ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
การจัดการกิจกรรม การเรียนการสอน				
- กิจกรรม/โครงการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถ กำลังพล	-	สถานศึกษา ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การบริหารจัดการ การเรียนการสอนด้วย ระบบ e-Learning สำหรับอาจารย์ใน สถานศึกษาของ ยศ.ทอ.	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การใช้งานระบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) เพื่อพัฒนาระบบการ เรียนการสอน ยศ.ทอ.โดยใช้เครือข่ายเป็น ศูนย์กลาง	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการ ศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕

๑๐.๘ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ :

LP2 พัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา

ตัวชี้วัด	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมสร้างเสริมการพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	๑. ระดับ ๓ / ชั้น ๒. ระดับ ๓ / ปริมาณ
แบบของตัวชี้วัด	ชั้นตอนการดำเนินการ / ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัดหรือสูตรการคำนวณ	วัดจากระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนดในการการพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษาของ ยศ.ทอ.ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การจัดฝึกอบรมความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปลุกฝังค่านิยมหลักและคุณธรรมจริยธรรม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างเสริมสุขภาพ และดูแลสวัสดิการให้ทั่วถึง

รายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๑ / เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับชั้น	การดำเนินงานในแต่ละชั้นตอน
๑	มีการวางแผนดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา
๒	กำหนดผู้รับผิดชอบ และประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามแผน
๓	มีการส่งเสริมให้กำลังพลมีส่วนร่วม และดำเนินการตามแผน
๔	มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
๕	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา

รายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๒ / เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคะแนน
๕	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ ๙ โครงการ/กิจกรรม ขึ้นไป
๔	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๗ - ๘ โครงการ/กิจกรรม
๓	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ - ๖ โครงการ/กิจกรรม
๒	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ - ๔ โครงการ/กิจกรรม
๑	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษา น้อยกว่า ๓ โครงการ/กิจกรรม

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
พัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากร				
- การฝึกงานในหน้าที่	๑๘,๕๗๖	สบศ.	กผศ.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- อบรมก่อนแต่งตั้งผู้ว่าที่เรืออากาศตรีสำหรับ ผู้รับการฝึกวิชาทหาร	๔๗,๙๖๘	สบศ.	กอก.สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบกีฬาภายใน	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบเงินตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำผู้ ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่ง	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบค่าตอบแทนพนักงานราชการ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบค่าจ้างชั่วคราว	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคม	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบค่าเช่าบ้าน	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการผู้ได้รับ เงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบเงินตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถ ประจำตำแหน่ง	๓,๙๒๔,๐๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบค่าเบี้ยเลี้ยงทหารบกประจำการ	๒๗,๔๓๗,๑๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพประจำสัปดาห์	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบป้องกันยาเสพติด	-	กภพ.	ยศ.ทอ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- กิจกรรมพึงธรรมประจำเดือน	-	กอส.	ยศ.ทอ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนา บุคลากรผู้ทำหน้าที่สัมภาษณ์ของกองทัพอากาศ	-	ศทบ.	สบศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าใช้จ่ายในการทดสอบความสามารถในการ ใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพล	๒๑๑,๕๐๐	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าใช้จ่ายในการประกอบพิธีประดับยศให้แก่ นจอ., นชท., นนส.ผท.และ นดอ.	๙๙,๕๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่เผชิญ เหตุการณ์ ซึ่งปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ปีงบประมาณ ๖๕	๕๔๗,๕๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าใช้จ่ายของ นจอ.เข้ารับการศึกษาใน รร.ตท.	๓๗๗,๒๗๐	รร.จอ.	ยศ.ทอ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕

- ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนเงินรางวัลเป็น ค่าใช้จ่ายเฉพาะสำหรับทหารกองหนุน สังกัด ทอ. ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าเป็น นจอ. เหล่า อย.และเหล่า สท.	๔๔๒,๒๗๐	รร.จอ.	ยศ.ทอ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบส่งเสริมขวัญและวินัยกำลังพลของ ทอ.	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร เป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาของ ทอ.	๔๘,๕๐๐	สบศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การพัฒนาเทคนิคด้านการอนุศาสนาจารย์ แบบมีอาชีพ	-	กอส.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพด้านการอนุศาสนาจารย์	-	กอส.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการเตรียมความพร้อมอาจารย์เพื่อฝึก จำลองยุทธทางอากาศด้วยโปรแกรม JTLS	-	รร.สธ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์บุคลากรทาง การศึกษา และระบบการบริหารหลักสูตร	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนา เทคนิคการสอนสำหรับครูมีอาชีพ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษแบบ ๔ ทักษะ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการพัฒนาความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษกำลังพลของ ยศ.ทอ.	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการ ปฏิบัติงาน (ระดับต้น)	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การอบรมทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนา ศักยภาพความเป็นครู และการเป็นอาจารย์ที่ ปรึกษา รร.หลักขั้นต้นและสายวิทยากร (แบบบูรณาการ)	๓๕,๘๖๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงรับรอง จนท.คัดเลือก ศบ.ทอ.และ นนอ.ชั้นปีที่ ๓ เพื่อแยกสาขาวิชา	๑๘,๔๐๐	ยศ.ทอ.		
- English Teaching Development Course (ETDC)	๑,๐๐๐	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- Basic American Language Instructor Course (BALIC)	๒,๐๐๐	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- Advanced English Language Instructor Course (AELIC)	๑,๐๐๐	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- Advanced Language Proficiency Skills I (ALPSI I)	๑,๐๐๐	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕

- Advanced Language Proficiency Skills II (ALPS II)	๑,๐๐๐	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
โครงการศึกษาภายนอก ทอ.				
- เสนาธิการกิจญี่ปุ่น	๕๕๖,๗๗๘	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- เสนาธิการกิจอินโดนีเซีย	๓๒๐,๖๒๐	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- เสนาธิการกิจสิงคโปร์	๖๓๘,๐๓๗	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- วสท.ฝรั่งเศส	๕๗๙,๐๑๔	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- Air Force Command and Staff Program (Intermediate) (สาธารณรัฐประชาชนจีน)	๑๒๓,๖๒๖	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- เสนาธิการกิจเยอรมนี	๖๘๖,๐๗๙	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- เสนาธิการกิจเวียดนาม	๓๗๔,๒๖๐	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- เสนาธิการทหาร Command and General Staff Course ณ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์	๒๒๗,๒๖๐	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- เสนาธิการกิจสเปน	๕๒๔,๓๒๐	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- วิทยาลัยเสนาธิการทหารร่วมรัสเซีย (Military Security of State)	๕๕๗,๘๒๙	รร.สธ.ทอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- วปอ.มาเลเซีย (Malaysian Armed Force)	๒๕๐,๙๐๗	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- วปอ.อินโดนีเซีย	๑๗๗,๓๘๐	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- นายทหารชั้นผู้บังคับฝูงอินโดนีเซีย	๓๒๐,๖๒๐	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- นายทหารชั้นผู้บังคับฝูงมาเลเซีย	๑๒๗,๗๐๗	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- Squadron Officer Course (SOC) ณ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์	๒๑๐,๕๐๐	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (M.P.P.M) รัฐประศาสนศาสตร์ สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน	-	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน	๓๖,๕๐๐	รร.จอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล	๓๖,๕๐๐	รร.จอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า	-	รร.จอ.	สพศ.	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์	๖๓,๗๐๐	สพศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕

๑๐.๙ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ :

LP3 พัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนากระบวนการ
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	๓ / ชั้น
แบบของตัวชี้วัด	ขั้นตอนการดำเนินงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	วัดจากความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดในการการปรับปรุง/พัฒนาขั้นตอน กรรมวิธี เครื่องมือ เทคโนโลยี ระเบียบ กฎเกณฑ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริการและ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

รายละเอียดตัวชี้วัด/เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับชั้น	การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน
๑	มีการวางแผนดำเนินการพัฒนากระบวนการทำงาน
๒	กำหนดผู้รับผิดชอบ และประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามแผน
๓	มีการดำเนินการตามแผน
๔	มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
๕	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
ขั้นตอน/เครื่องมือ/กฎ/ระเบียบ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน				
- งบจัดทำเอกสารทางราชการอื่น ๆ	๒๑๘,๓๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การรวบรวมและพัฒนาเอกสารประกอบ หลักสูตรของ ยศ.ทอ.ให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
การบริการและสนับสนุน				
- ค่าจ้างเหมาบริการ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบวัสดุ ส.ส.ต.สายพลาธิการ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบขนส่งทางบกในประเทศ	๔,๒๐๗,๕๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบค่าไปรษณีย์และโทรเลข	๑๓,๐๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบพิธีการอื่น ๆ	๕๑,๓๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- งบค่าธรรมเนียมศาล	๒๐,๐๐๐	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕

๑๐.๑๐ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ :

LP4 พัฒนาการความรู้และนวัตกรรม

ตัวชี้วัด	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	๑. ระดับ ๓ / ชิ้น ๒. ระดับ ๓ / ปริมาณ
แบบของ ตัวชี้วัด	ขั้นตอนการดำเนินงาน / ปริมาณ
คำอธิบาย ตัวชี้วัด หรือสูตร การ คำนวณ	วัดจากความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านวิทยาการ ทหาร และด้านการปฏิบัติงานของ ยศ.ทอ.ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการความรู้ในการ ปฏิบัติงาน การจัดทำคลังข้อมูล/ฐานความรู้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนให้เกิดงานวิจัย/ พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม พร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจากหน่วยงานภายใน/ภายนอก ทอ.

รายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๑ / เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับขั้น	การดำเนินงานในแต่ละขั้น
๑	มีการวางแผนดำเนินการดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม
๒	กำหนดผู้รับผิดชอบ และประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามแผน
๓	มีการส่งเสริมให้กำลังพลมีส่วนร่วม และดำเนินการตามแผน
๔	มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
๕	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา

รายละเอียดตัวชี้วัดที่ ๒ / เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคะแนน
๕	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ตั้งแต่ ๙ โครงการ/กิจกรรม ขึ้นไป
๔	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม จำนวน ๗ – ๘ โครงการ/กิจกรรม
๓	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม จำนวน ๕ – ๖ โครงการ/กิจกรรม
๒	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม จำนวน ๓ – ๔ โครงการ/กิจกรรม
๑	เมื่อมีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม น้อยกว่า ๓ โครงการ/กิจกรรม

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
วิจัย/พัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรม				
- โครงการคลินิกวิจัย	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- Methodology of English Language Teaching Course (MELT)	๑,๐๐๐	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้				
- งบรับรองชาวต่างประเทศ	๓๑,๕๐๐	สบศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมการเรียนรู้	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการ/กิจกรรมการประชุม แสวงหาวิชาการ	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
KM/คลังข้อมูล ฐานความรู้				
- กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้	-	ยศ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรภาษาไทย สำหรับนายทหาร ต่างประเทศ	๓,๔๓๓,๑๐๘	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับเสมียน สน.ผชท. ทอ.ไทย/ต่างประเทศ	๑๒๔,๘๖๔	ศภษ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ				
- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ระหว่าง ทอ. และ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยในการจัดทำโปรแกรมป้องกัน คัดลอกเอกสาร	-	สบศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยของรัฐ กับ รร.สธ.ทอ.ยศ.ทอ.	-	รร.สธ.ทอ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕
- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานความร่วมมือด้าน ความมั่นคงในกรอบอาเซียน	๒๕๘,๔๑๐	สบศ.	-	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕



ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน

๑. จุดแข็ง

- ๑.๑ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนา ยศ.ทอ.ที่ชัดเจน
- ๑.๒ ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังพลให้ตรงตามสมรรถนะ ทอ. พร้อมทั้งความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการฝึก ศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น หลักสูตรสายวิชาการการศึกษาและการฝึก หลักสูตรครูทหาร กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมประจำสัปดาห์ เป็นต้น
- ๑.๓ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหลายตำแหน่ง เช่น ครูภาษา อนุศาสนาจารย์ นายทหารสื่อสารการศึกษา นักวิจัยและพัฒนาการทดสอบ เป็นต้น และพร้อมให้การสนับสนุน และนำความรู้ความสามารถมาพัฒนางานด้านการฝึก ศึกษา และอนุศาสนาจารย์
- ๑.๔ มีการวางระบบเครือข่าย และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศครอบคลุมทั้ง ยศ.ทอ.
- ๑.๕ มีระบบการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาเกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๑.๖ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ปลูกฝังค่านิยมหลัก อุดมการณ์ และส่งเสริมความเป็นทหารอากาศทั้งนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตรให้มีคุณภาพตามที่ ทอ.ต้องการ
- ๑.๗ มีบทบาทในการพิจารณาและกลั่นกรองหลักสูตร ช่วยให้สามารถกำกับดูแลและกำหนดคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละหลักสูตรได้ตรงตามความต้องการของ ทอ.
- ๑.๘ อาคารสถานที่ของสถานศึกษามีความพร้อมต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้
- ๑.๙ มีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบซึ่ง มีแผน และปฏิทินการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการทำงานในรูปแบบของ คณก. การประชุมมอบหมาย ติดตามผลการปฏิบัติที่ชัดเจน

๒. จุดอ่อน

- ๒.๑ ครูอาจารย์ในสถานศึกษา ยศ.ทอ.ส่วนใหญ่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกมากกว่าทำหน้าที่ผู้สอน
- ๒.๒ ผู้สอน ผู้บรรยายจากหน่วยปฏิบัติใน ทอ. และครูอาจารย์ใน ยศ.ทอ.มีขีดจำกัดในการทำหน้าที่กลั่นกรองความรู้และเรียบเรียงเอกสารวิชาการ
- ๒.๓ เอกสารตำราวิชาการยังไม่เป็นมาตรฐานของ ทอ.
- ๒.๔ กระบวนการบริหารขาดการบูรณาการ ขาดการสื่อสารระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ เช่น การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการความรู้ การบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน และเครื่องมือบริหารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ยังนำมาบูรณาการการใช้งานร่วมกันไม่เพียงพอ
- ๒.๕ นวัตกรรมการศึกษา วิชาการทหารอากาศยังไม่เพียงพอ

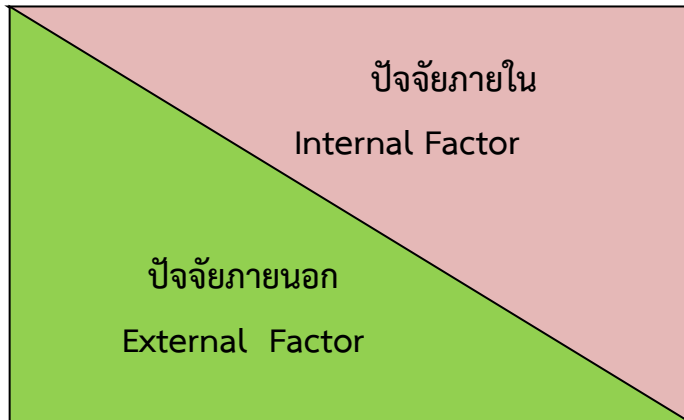
- ๒.๖ ขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
- ๒.๗ ระบบการวัดและประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษายังไม่สะท้อนตามการประเมินสมรรถนะ ทอ.
- ๒.๘ การบริหารจัดการความรู้ การสร้างฐานข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีจัดการอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

๓. โอกาส

- ๓.๑ ยุทธศาสตร์ ทอ.กำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะกำลังพล ทอ.ผ่านระบบการศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมืออาชีพ
- ๓.๒ ผบ.ทอ.ให้ความสำคัญด้านการศึกษา โดยมีนโยบายเฉพาะด้านการศึกษา เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาการศึกษา
- ๓.๓ แผนแม่บทการพัฒนากำลังพล กำหนดให้ ยศ.ทอ.พัฒนาหลักสูตรที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ทอ.
- ๓.๔ นโยบาย ทอ.กำหนดให้กำลังพลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตามแนวทางการรับราชการผ่านระบบฝึกศึกษา
- ๓.๕ ความร่วมมือในการพัฒนาความมั่นคงระหว่างมิตรประเทศ เป็นโอกาสสำคัญให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศ

๔. ภัยคุกคาม

- ๔.๑ จำนวนกำลังพลทำหน้าที่ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการบรรจุเพียงพอต่อปริมาณภารกิจ หรือคุณสมบัติไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๔.๒ แนวโน้มความต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนา ทบ ทวน ปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกำลังพลที่มีความแตกต่างและความรู้ที่หลากหลายพร้อมต่อกำลังพลในอนาคตให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้
- ๔.๓ สัดส่วนกำลังพลที่เข้ารับการศึกษากับครูอาจารย์ไม่เหมาะสม ส่งผลให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา กำลังพลได้อย่างเต็มที่ เช่น รร.น.ป.ยศ.ทอ.และ รร.น.ม.ยศ.ทอ. เป็นต้น
- ๔.๔ การติดตามผลสัมฤทธิ์การฝึกศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร บางส่วนไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ประเมินในการตอบแบบสอบถามจากหน่วยต้นสังกัด
- ๔.๕ ความไม่เสถียรของระบบเทคโนโลยี
- ๔.๖ Disruptive Technology Impacts การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วมากและก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านองค์ความรู้
- ๔.๗ การเกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)



จุดแข็ง (S)

- S1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนา ยศ.ทอ.ที่ชัดเจน
- S2 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังพล
- S3 มีการวางระบบเครือข่าย และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศครอบคลุม
- S4 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ปลุกฝังค่านิยมหลัก อุดมการณ์ และส่งเสริมความเป็นทหารอากาศ
- S5 มีบทบาทในการพิจารณาและกลั่นกรองหลักสูตร ช่วยให้สามารถกำกับดูแลและกำหนดคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละหลักสูตรได้ตรงตามความต้องการของ ทอ.
- S6 อาคารสถานที่ของสถานศึกษามีความพร้อมต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้
- S7 มีการทำงานในรูปแบบของ คณก. การประชุมมอบหมาย ติดตามผลการปฏิบัติที่ชัดเจน
- S8 มีระบบการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (W)

- W1 ครูอาจารย์ในสถานศึกษา ยศ.ทอ.ส่วนใหญ่ทำหน้าที่อ่านน่วยการศึกษามากกว่าทำหน้าที่ผู้สอน
- W2 ขีดจำกัดในการทำหน้าที่กลั่นกรองความรู้และเรียบเรียงเอกสารวิชาการ
- W3 เอกสารตำราวิชาการยังไม่เป็นมาตรฐานของ ทอ.
- W4 กระบวนการบริหารขาดการบูรณาการ ขาดการสื่อสารระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ
- W5 ขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
- W6 นวัตกรรมการศึกษา วิชาการทหารอากาศยังไม่เพียงพอ
- W7 การบริหารจัดการความรู้ การสร้างฐานข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีการจัดการอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

โอกาส (O)

- O1 ยุทธศาสตร์ ทอ.กำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะกำลังพล ทอ.ผ่านระบบการศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมืออาชีพ
- O2 ผบ.ทอ.ให้ความสำคัญด้านการศึกษา โดยมีนโยบายเฉพาะด้านการศึกษา เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาการศึกษา
- O3 แผนแม่บทการพัฒนากำลังพล กำหนดให้ ยศ.ทอ.พัฒนาหลักสูตรที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ทอ
- O4 นโยบาย ทอ.กำหนดให้กำลังพลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตามแนวทางการรับราชการผ่านระบบฝึกศึกษา
- O5 ความร่วมมือในการพัฒนาความมั่นคง

SO (พัฒนา/เพิ่ม/ขยาย)

- กำหนดเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ร่วมกัน (S1,2,4 – O1,2,3,4)
- พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นกลไกในการควบคุมคุณภาพการศึกษา (S5 – O3)
- ศึกษาและจัดทำโครงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมเสมือนจริง (Virtual Training) (S3,6 – O2)
- เสริมสร้างการบูรณาการกระบวนการบริหารร่วมกัน (S1,7 – O2)
- เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการ (S1 – O5)

ST (รักษาสถานภาพ)

- ใช้ผลการประเมิน QR และ Competency เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานผู้สำเร็จการศึกษา (s8 – T5)
- พัฒนาระบบการฝึกอบรมครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (S2- T1,3)
- จัดการประชุมเพื่อร่วมกันหารือ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาสมัยใหม่ (S3, 5 – T2)

อุปสรรค (T)

- T1 จำนวนกำลังพลทำหน้าที่ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการบรรจุเพียงพอต่อปริมาณภารกิจ หรือคุณสมบัติไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่
- T2 แนวโน้มความต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น
- T3 สัดส่วนกำลังพลที่เข้ารับการศึกษากับครูอาจารย์ไม่เหมาะสม
- T4 ความไม่เสถียรของระบบเทคโนโลยี
- T5 การติดตามผลสัมฤทธิ์การฝึกศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร บางส่วนไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ประเมินในการตอบแบบสอบถามจากหน่วยต้นสังกัด

WO (ปรับปรุง/ส่งเสริม)

- พัฒนามาตรฐานเอกสารวิชาการ/งานวิจัย (W2,3,7- O2)
- พัฒนาทรัพยากรการเรียนรู้ (W3 – O1,2,3)
- สร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายวิชาการ (W5 – O5)
- สร้างเสริมขีดความสามารถครูอาจารย์แต่ละสถานศึกษาในการทำหน้าที่สอน (W1 – O2,3)
- ส่งเสริมการดำเนินการวิจัย พัฒนานวัตกรรมการศึกษา และวิชาการทหารอากาศ (W6 – O1,2,5)

WT (ลดทอน/ถอนตัว)

Grouping	กลยุทธ์จาก SWOT
<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ร่วมกัน (S1,2,4 – O1,2,3,4) - จัดการประชุมเพื่อร่วมกันหารือ พัฒนาหลักสูตรการศึกษา สมัยใหม่ (S3, 5 – T2) - พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นกลไกในการควบคุมคุณภาพการศึกษา (S5 – O3) - เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการ (S1 – O5) - สร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายวิชาการ (W5 – O5) - สร้างเสริมขีดความสามารถครูอาจารย์แต่ละสถานศึกษาในการทำหน้าที่สอน (W1 – O2,3) - ใช้ผลการประเมิน QR และ Competency เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานผู้สำเร็จการศึกษา (S8 – T5) 	<p>การมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการสนับสนุนการศึกษา</p>
<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างการบูรณาการระบบการบริหารร่วมกัน (S1,7 – O2) 	<p>กระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนามาตรฐานเอกสารวิชาการ/งานวิจัย (W2,3,7 – O2) - ส่งเสริมการดำเนินการวิจัย พัฒนานวัตกรรมการศึกษา และวิชาการทหารอากาศ (W6 – O1,2,5) 	<p>การจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาและจัดทำโครงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมเสมือนจริง (Virtual Training) (S3,6 – O2) 	<p>การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนการสอนดิจิทัล</p>
<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการฝึกอบรมครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (S2 – T1,3) 	<p>การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>
<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาทรัพยากรการเรียนรู้ (W3 – O1,2,3) 	<p>การพัฒนาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรการเรียนรู้</p>
<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ร่วมกัน (S1,2,4 – O1,2,3,4) - เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการ (S1 – O5) - สร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายวิชาการ (W5 – O5) - จัดการประชุมเพื่อร่วมกันหารือ พัฒนาหลักสูตรการศึกษา สมัยใหม่ (S3, 5 – T2) 	<p>การพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์และความร่วมมือทางวิชาการ</p>

ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา

๒.๑ การกำหนดระบบงานหรือกระบวนการทำงานหลัก

คำถาม จากแผนปฏิบัติราชการ และเป้าประสงค์ของหน่วย (ยกตัวอย่าง ๑ เป้าประสงค์)

ระบบงานหรือกระบวนการทำงานที่สำคัญของหน่วย คืออะไร ? (ยกตัวอย่าง ๑ ระบบงานหรือกระบวนการทำงานหลัก)

คำตอบ

๒.๑.๑ เป้าประสงค์ SP ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องตามความต้องการสมรรถนะกำลังพลของ ทอ.

๒.๑.๒ กระบวนการทำงานหลักเพื่อให้แผนปฏิบัติราชการบรรลุตามเป้าประสงค์ คือ การเสริมสร้างคุณภาพและมาตรฐานการบริหารการฝึกศึกษาและสนับสนุนการฝึกศึกษา โดยมุ่งพัฒนา ๔ ปัจจัยสนับสนุนสำคัญ ได้แก่

๑) พัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ โดยการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลที่ตรงตามความต้องการของ ทอ. ให้เหมาะสมต่อการฝึกศึกษา และวิชาการทหารอากาศ

๒) พัฒนาสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตกำลังพล/บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมทั้งสมรรถนะร่างกาย และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

๓) พัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการปรับปรุง/พัฒนาขั้นตอนกรรมวิธี เครื่องมือ เทคโนโลยี ระเบียบ กฎเกณฑ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริการและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔) พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลและการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน การจัดทำคลังข้อมูล/ฐานความรู้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนให้เกิดงานวิจัย/พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม พร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจากหน่วยงานภายใน/ภายนอก ทอ.

๒.๒ การกำหนดความเสี่ยง

คำถาม จากข้อ ๒.๑ ความเสี่ยงที่ทำให้ไม่บรรลุเป้าประสงค์นั้น คืออะไร ? (ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ : Strategic Risk) ความเสี่ยงที่ทำให้ระบบงานหรือกระบวนการทำงานไม่บรรลุผลสำเร็จ คืออะไร ? (ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน: Operational Risk)

คำตอบ

ความเสี่ยงจากการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน (กระบวนการหลักตามข้อ ๒.๑) สามารถวิเคราะห์ออกมาได้ตามตารางวิเคราะห์ความเสี่ยงการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ดังนี้

ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยงการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

ลำดับ	กระบวนการทำงาน	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม กระบวนการทำงานนั้น	ความเสี่ยง (เหตุการณ์ที่ไม่บรรลุ วัตถุประสงค์)	ปัจจัยเสี่ยง ที่อาจจะเกิดขึ้น
๑	วางแผนกระบวนการ ดำเนินงานพัฒนา	กำหนดแนวทางและรวบรวม ข้อมูลจำเป็นต่าง ๆ อย่าง ครอบคลุม	- ข้อมูลในการจัดทำ ไม่ครอบคลุมครบถ้วน - ไม่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ ทอ.และ นโยบาย ผบช.	- ผู้จัดทำขาดประสบการณ์ (O) - นโยบายมีการเปลี่ยนแปลง (S)
๒	กำหนดผู้รับผิดชอบ และ ประชุมเพื่อกำหนดแนว ทางการดำเนินงานตาม แผน	เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบในการ จัดทำแผนการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้อง	- ไม่สามารถกำหนด ผู้รับผิดชอบได้ตาม กำหนด	- ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งไม่เชี่ยวชาญและ ไม่มีประสบการณ์เพียงพอ (O)
๓	ส่งเสริมให้กำลังพลมีส่วน ร่วม และดำเนินการตาม แผน	เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระดับ แผนงาน/นโยบายไปสู่ผู้ ปฏิบัติการ และร่วมมือกัน ดำเนินงานตามแผน	- แผนงานไม่สามารถ ดำเนินงานได้ตาม เป้าหมาย	- การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง (O) - การเกิดภัยคุกคามต่าง ๆ ที่ กระทบต่อการจัดกิจกรรมตาม แผนงาน เช่น สถานการณ์ COVID-19 (T)
๔	ติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน	ตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อ นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงต่อไป	- ข้อมูลในการติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินงานไม่ ครอบคลุมครบถ้วน	- การกำหนดเกณฑ์/มาตรฐาน การติดตามและประเมินผลไม่ ครอบคลุมการปฏิบัติงาน (O)
๕	นำผลการประเมินมา ปรับปรุงและพัฒนา	ทบทวน ปรับปรุง และพัฒนา กระบวนการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งขึ้น	- ผลจากการประเมิน ไม่นำมาปรับปรุง พัฒนาต่อ	- ขาดการส่งต่อข้อมูล หรือขาด การจัดการองค์ความรู้ที่เป็น ระบบ (O)

๒.๓ การกำหนดเครือข่าย

คำถาม จากกระบวนการทำงานข้อ ๒.๑ ใครเป็นผู้รับบริการ (Customer), ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders), ผู้ร่วมทำงาน (Strategic Partner), ผู้ส่งนำเข้า (Suppliers), ผู้วางและรักษากฎ ระเบียบ ข้อกำหนดสำคัญที่เกี่ยวข้อง (Regulators) และผู้รับผลกระทบ ? หน่วยมีช่องทางการติดต่อ สื่อสาร และ กิจกรรมร่วมกันอย่างไร ?

คำตอบ

กระบวนการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการ ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน		ช่องทางการติดต่อ สื่อสาร	กิจกรรมร่วมกัน
รายการ	รายละเอียด		
ผู้รับบริการ	กำลังพลที่เข้ารับการศึกษา จากสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.	ระเบียบ/คำสั่ง/การประชุม/ หนังสือราชการ/จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- นขต.ยศ.ทอ. - นขต.ทอ.	ระเบียบ/คำสั่ง/การประชุม/ หนังสือราชการ/จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์/ฝึกรอบรม/สื่อ	- การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม - การประยุกต์ใช้ ICT ในการ ดำเนินการ
ผู้ร่วมทำงาน	- นขต.ยศ.ทอ. - หน่วยใน บก.ยศ.ทอ	ระเบียบ/คำสั่ง/การประชุม- สัมมนา/หนังสือราชการ/ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์/ ฝึกรอบรม/สื่อ	- การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวก - การปรับปรุงขั้นตอน/เครื่องมือ/ กฎ/ระเบียบ/มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน - การจัดการดูแลสวัสดิการกำลังพล
ผู้ส่งนำเข้า	- ผู้บังคับบัญชาระดับสูง - หน่วยหัวหน้าวิทยาการ - หน่วยต้นสังกัด - กพ.ทอ.	ระเบียบ/คำสั่ง/การประชุม/ หนังสือราชการ	- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการ
ผู้วางและรักษากฎ ระเบียบ ข้อกำหนดสำคัญที่เกี่ยวข้อง	- ยศ.ทอ. - กพ.ทอ.	ระเบียบ/คำสั่ง/การประชุม/ หนังสือราชการ	- การพัฒนาหลักสูตร - การพิจารณาและกลั่นกรอง หลักสูตร
ผู้รับผลกระทบ	- นขต.ทอ.	ระเบียบ/คำสั่ง/จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์	การติดตามวัดและประเมินผล ผู้สำเร็จการศึกษา

๒.๔ การกำหนดฐานข้อมูล

คำถาม จากกระบวนการทำงานข้อ ๒.๑ หน่วยใช้ข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงาน อะไรบ้าง ? ข้อมูลนั้นจัดเก็บอยู่ที่ไหน ? ในรูปแบบใด ? จะนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ?

คำตอบ

ลำดับ	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (กระบวนการทำงาน) จากข้อ ๒.๑	ข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน	การดำเนินการ (อย่างไร/รายละเอียด)		
			แหล่งจัดเก็บข้อมูล	รูปแบบการจัดเก็บ	รายละเอียด (นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร)
๑	วางแผนกระบวนการดำเนินงานพัฒนา	- ยุทธศาสตร์ ทอ. - แผนแม่บท - นโยบาย - ภารกิจ /พันธกิจ - ยุทธศาสตร์ ยศ.ทอ.	- นขต.ยศ.ทอ.	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	ศึกษาข้อมูลในส่วนเกี่ยวข้องกับยศ.ทอ.ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และนโยบาย ทอ.เพื่อวางแผนแต่ละกระบวนการในการขับเคลื่อนยศ.ทอ.ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์
๒	กำหนดผู้รับผิดชอบและประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามแผน	- บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตงาน - ความรู้ประสบการณ์ ของผู้รับการแต่งตั้ง	- นขต.ยศ.ทอ. - เลขานุการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	- ระบุรายละเอียดแนวทางการดำเนินงานให้ครอบคลุมและเป็นรูปธรรม - อบรมบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และสมรรถนะในการดำเนินงาน
๓	ส่งเสริมให้กำลังพลมีส่วนร่วม และดำเนินการตามแผน	- นโยบาย - แผนงาน/โครงการ การดำเนินงาน	- นขต.ยศ.ทอ.	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	ปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/ข้อมูลให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน เพื่อนำมาประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย
๔	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	- กำหนดมาตรฐาน การดำเนินงาน - แผนงาน/โครงการ การดำเนินงาน	- นขต.ยศ.ทอ. - เลขานุการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	- ทบทวน ปรับปรุง พัฒนาคู่มือ/มาตรฐานการดำเนินงานเพื่อกำหนดเกณฑ์การตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม
๕	นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา	- เป้าหมายผลการดำเนินงาน - ข้อเสนอแนะ/ ข้อขัดข้อง	- เลขานุการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานให้ ผบช.ทราบต่อไป

๒.๕ การกำหนดความรู้

คำถาม จากกระบวนการทำงานข้อ ๒.๑ หน่วยใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อะไรบ้าง? (ความรู้ที่ต้องการ) ความรู้นั้นอยู่ที่ไหน ? อยู่กับใคร ? จัดเก็บอย่างไร ? นำออกมาถ่ายทอดสู่คนอื่น ๆ อย่างไร ?

คำตอบ

กระบวนการทำงาน	องค์ความรู้ (ความรู้ที่ต้องการ)	แหล่งความรู้จากข้อ ๒.๑		สถานที่จัดเก็บ/ รูปแบบการจัดเก็บ	ตัวบุคคล	การถ่ายทอด
		ภายใน	ภายนอก			
๑. วางแผนกระบวนการดำเนินงานพัฒนา	- องค์ความรู้ด้านการฝึกศึกษา วิชาการทหารอากาศ - องค์ความรู้ด้านการบริหารและการจัดการ - การจัดทำแผนและโครงการ	- นโยบาย - ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	- ระเบียบ ทอ. - แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมของ ทอ.	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	คณก./คทง.	จัดประชุม คณก./คทง.เพื่อ หารือ ร่วมจัดทำแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม
๒. กำหนดผู้รับผิดชอบ และประชุม เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ตามแผน	- ประสบการณ์/ความเข้าใจใน การดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	- แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมการดำเนินงาน	-	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	คณก./คทง.	จัดการอบรมชี้แจง ระเบียบ การปฏิบัติ ทำความเข้าใจ กับผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบ
๓. ส่งเสริมให้กำลังพลมีส่วนร่วม และ ดำเนินการตามแผน	- ความเข้าใจในการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	- แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมการดำเนินงาน	-	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	คณก./คทง. กำลังพล ยศ.ทอ.	ใช้สื่อในการสื่อสารให้ หลากหลายช่องทาง
๔. ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงาน	- การกำหนดมาตรฐาน/เกณฑ์ การวัดและประเมินผลการ ดำเนินงาน	- คู่มือ/มาตรฐานงาน - เกณฑ์การวัดและ ประเมินผล	- ระเบียบ/มาตรฐาน การดำเนินงาน ทอ.	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	คณก./คทง.	จัดทำรายงานการวัดและ ประเมินผลการดำเนินงาน ระดับปฏิบัติการ
๕. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและ พัฒนา	- การวิเคราะห์ประเมินผล - การจัดการฐานข้อมูล	- ผู้รับผิดชอบดำเนินงาน - ผลการดำเนินงาน	- กรอบแนวคิดการ วิเคราะห์ผลการ ดำเนินงาน	-เอกสารรายงาน -ข้อมูลดิจิทัล	เลขานุการ คทง. เลขานุการ ก.พ.ร. ยศ.ทอ.	จัดทำรายงานสรุปผลการ ดำเนินงานและแจกจ่าย

ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๕

รายการ	งบประมาณปี ๖๕ (บาท)
แผนงานพื้นฐาน กลุ่มงบบัณฑิตศึกษา กลุ่มงบบางกำลังพล กลุ่มงบบางงานการข่าวและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มงบบางงานส่งกำลังและซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์ กลุ่มงบบางงานบริหารงานและบริหารหน่วย กลุ่มงบบางงานกิจการพลเรือนและการประชาสัมพันธ์ กลุ่มงบบางงานบริการและสวัสดิการ กลุ่มงบบางงานการแพทย์ กลุ่มงบบางงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค	-
แผนงานยุทธศาสตร์ งบคลังใหญ่ กลุ่มงบบางโครงการปกติ กลุ่มงบบางโครงการศึกษา กลุ่มงบบางอาเซียน	-
รวมงบประมาณปี ๖๕	-

ผนวก ๔ การตรวจสอบความครบถ้วนของดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	สำเร็จแล้ว	บันทึกหลักฐานการดำเนินการ
- การนำแผนปฏิบัติราชการฯ ไปจัดทำคำของบประมาณ	-	√	
- การส่งแผนปฏิบัติราชการฯ ให้ ยก.ทอ., สพร.ทอ.	-	√	
- การปรับแผนปฏิบัติราชการฯ หรือปรับตัวชี้วัดหลังจาก - หน่วยได้รับงบประมาณ	-	√	
- การนำแผนปฏิบัติราชการฯ ไปจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ - ราชการของ นขต.ทอ.ประจำปี ๖๕	-	√	
- การกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดและแผนงาน/ - กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	-	√	
- การสื่อสารแผนปฏิบัติราชการฯ สู่บุคลากรในองค์การ - (ทุกกลุ่ม)	-	√	
- ผู้รับผิดชอบกำหนดแผนงาน/แนวทางการปฏิบัติงาน	-	√	
- กำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วย - ตามแผนปฏิบัติราชการฯ	-	√	
- ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติ รอบ ๖ เดือน	-	-	
- ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติ รอบ ๙ เดือน	-	-	
- ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ - เดือน	-	-	
- บันทึกบทเรียนที่ได้รับจากการจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ	-	-	
- นำบทเรียนที่ได้รับไปจัดทำแผนปฏิบัติราชการฉบับต่อไป	-	-	



ผนวก ๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ยศ.ทอ.



คำสั่งกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๗๖/๖๓

เรื่อง แต่งตั้ง ก.พ.ร.ยศ.ทอ.

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบราชการ ยศ.ทอ.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และนโยบายของ ทอ.จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่ง ยศ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๗๗/๖๒ ลง ๓๑ ต.ค.๖๒ เรื่อง แต่งตั้ง คณ.ก.พ.ร.ยศ.ทอ.

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็น ก.พ.ร.ยศ.ทอ.

๒.๑ จก.ยศ.ทอ.	เป็นประธานกรรมการ
๒.๒ รอง จก.ยศ.ทอ.(สายงานบริหาร)	เป็นรองประธานกรรมการ
๒.๓ รอง จก.ยศ.ทอ.(สายงานการศึกษา)	เป็นรองประธานกรรมการ
๒.๔ เสธ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๕ ผบ.วทอ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๖ ผบ.รร.สธ.ทอ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๗ รอง เสธ.ยศ.ทอ.(สายงานบริหาร)	เป็นกรรมการ
๒.๘ รอง เสธ.ยศ.ทอ.(สายงานการศึกษา)	เป็นกรรมการ
๒.๙ รอง ผอ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒.๑๐ ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๑๑ ผอ.กอก.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๒ ผอ.กวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๓ ผอ.กวพ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๔ ผอ.รร.นอส.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๕ ผอ.รร.นฝ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๖ ผบ.รร.จอ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๗ ผอ.ศภช.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๘ ผอ.ศทบ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๙ ผอ.กอส.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
*๒.๒๐ รอง ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๑ ผอ.รร.นม.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๒ ผอ.รร.คท.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๓ ผอ.รร.นป.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๔ ทก.กทบ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ

๒.๒๕ ทก.กทพ.

- ๒ -

๒.๒๕	ทก.กภพ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๖	นงป.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๗	ทก.กวาง.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๘	ทก.กรก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๙	หน.นกง.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๓๐	หน.ผยช.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๓๑	หน.ผผน.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๓๒	นธ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ

๓. ก.พ.ร.ยศ.ทอ. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแล ในการพัฒนาระบบราชการของ ยศ.ทอ.ให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาระบบราชการของ ยศ.ทอ.ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของ ยศ.ทอ.ตามกรอบและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ที่ ทอ.กำหนด

๓.๓ ประสานงาน เชื่อมโยง และทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกัน สพร.ทอ. และส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนการดำเนินการในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการ ยศ.ทอ.

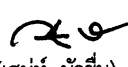
๓.๔ พิจารณากำหนดส่วนราชการของ ยศ.ทอ.ให้เป็นหน่วยรับผิดชอบ และเป็นผู้สนับสนุนในการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ ยศ.ทอ. และการปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของ ยศ.ทอ. โดยให้หน่วยงานหรือผู้สนับสนุนงานดังกล่าว รายงานผลการดำเนินการให้ประธานกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.ทราบตามหัวระยะเวลาที่กำหนด

๓.๕ แต่งตั้ง คณอก.หรือคณะทำงาน เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามที่เห็นสมควร ตลอดจนสามารถเชิญผู้แทนส่วนราชการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานอื่นมาให้คำปรึกษาหรือให้คำชี้แจง หรือเข้าร่วมประชุมกับ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.ได้ตามความจำเป็น


๔. นขต.ยศ.ทอ., หน่วยใน บก.ยศ.ทอ. และหน่วยในกำกับดูแลของ ยศ.ทอ.ให้การสนับสนุนการดำเนินการของ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.ตามที่ได้รับภารกิจขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(๔)
พล.อ.ท. 
(เสนห์ บัวชื่น)
จก.ยศ.ทอ.

ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล
พ.ศ.๒๕๖๔

	กองทัพอากาศ	ค.-4.4(4) รายงานผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินการ
รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (รายตัวชี้วัด)		หน่วย ยศ.ทอ. ปี 64 รอบ 12 เดือน
ชื่อตัวชี้วัด : 7. ระดับความสำเร็จของนวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล		
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : น.อ.ยุทธศักดิ์ พูลสุวรรณ	ผู้จัดเก็บข้อมูล : ร.อ.หญิง พิมพ์ชนก ทิมบรรเจ็ด	
โทรศัพท์ : 2-2851	โทรศัพท์ : 2-4576	
<p>คำอธิบาย : หน่วยงานมีการดำเนินการ สร้าง พัฒนาหรือผลิตนวัตกรรม และนำนวัตกรรมที่สร้าง พัฒนาหรือผลิตนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมในการทำงาน การกิจหน่วยงาน หรือภารกิจ ทอ. ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพผลงานที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มต่องาน หน่วยงาน ทอ. และหรือประเทศชาติประชาชน โดยมีเป้าหมายในการสร้าง พัฒนาหรือผลิตนวัตกรรม อย่างน้อย 1 นวัตกรรมต่อ 1 หน่วยงาน ในปี 64 อาจเป็นนวัตกรรมต่อเนื่องหรือต่อยอดจากปีที่ผ่านมา โดยแสดงให้เห็นความชัดเจนของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใหม่ในปี 64 ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งนวัตกรรมดังกล่าวสามารถเกิดจากรายบุคคล หรือกลุ่มบุคคล นวัตกรรม หมายถึง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สิ่งที่สร้าง หรือผลิตขึ้นใหม่โดยที่ไม่เคยมีมาก่อนในหน่วยงานหรือใน ทอ. และต้องนำไปใช้จริง จนผลงานที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เกิดประโยชน์ต่องาน ต่อหน่วยงาน หรือต่อ ทอ. 2) สิ่งที่ปรับปรุงพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่เดิมจนเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างชัดเจน จากการนำไปใช้จริง จนผลงานที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เกิดประโยชน์ต่องาน ต่อหน่วยงาน หรือต่อ ทอ. 3) สิ่งที่พัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่เดิมจนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม จากการนำไปใช้จริง จนผลงานที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เกิดประโยชน์ต่องาน ต่อหน่วยงาน หรือต่อ ทอ. 		
ข้อมูลผลการดำเนินงาน :		
ระดับคะแนน	การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564	
1	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดเป้าหมายอย่างน้อย 1 นวัตกรรม ต่อ 1 หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบของหน่วยงาน และการสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย (0.5) • สื่อสารสร้างความเข้าใจในตัวชี้วัดให้กับกำลังพลหน่วย (0.5) 	
2	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดแผนและกิจกรรมหรือแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม โดยการเลือกใช้เครื่องมือช่วยในการสร้าง พัฒนาหรือผลิตนวัตกรรม อาทิ การจัดการความรู้ (KM), วงจรการควบคุมคุณภาพ (QCC), การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning), การวิจัยพัฒนา (Research & Development), การลองผิดลองถูก (Trial & Error) หรือการใช้ทักษะความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล (Expert Skill Based) เช่น การเขียนโปรแกรม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในงานอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นต้น (1.0) (ภายใน 19 ก.พ.64) 	
3	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการสร้าง พัฒนาหรือผลิตนวัตกรรมตามแผนงาน จะเป็นนวัตกรรมที่สร้าง พัฒนาหรือผลิต โดยรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (0.8) • ติดตามการดำเนินการตามแผนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ (0.2) 	
4	<ul style="list-style-type: none"> • นำนวัตกรรมที่สร้าง พัฒนาหรือผลิตขึ้นไปใช้ประโยชน์ในงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม (1.0) 	
คำรับรองการปฏิบัติราชการ		
ระหว่างหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศกับผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		



กองทัพอากาศ

ค.-4.4(4)

รายงานผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินการ

5

- จัดเก็บองค์ความรู้ในการสร้าง พัฒนาหรือผลิตนวัตกรรม (0.5)
- ประเมินผลการดำเนินการและรายงานสรุปผล นำเรียน ทน.หน่วย และส่งให้หน่วยรับผิดชอบ (กพ.ทอ.) ตามเวลาที่กำหนด (0.5) (ภายใน 20 ส.ค.64)

จัดประชุมพิจารณาผลงานกลุ่มตัวแทนที่ส่งเข้าประกวดในระดับ ทอ.โดยประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference) ด้วยแอปพลิเคชัน ZOOM โดยมี เสธ.ยศ.ทอ.เป็นประธาน เพื่อพิจารณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่กลุ่มผลงานที่เข้าประกวดทั้ง 3 กลุ่ม คือ

1. นวัตกรรมการฝึกทางทหารโดยใช้ระบบจำลองยุทธ
2. การบริหารจัดการนวัตกรรมการศึกษาระบบจำลองการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างยั่งยืน
3. 1 คน 1 องค์ความรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน นจอ.เหล่าช่างอากาศ ชั้นปีที่ 2 พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้อง การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานขับเคลื่อนของ นชต.ยศ.ทอ.ในการเสนอชื่อคู่มือปฏิบัติงานอย่างน้อยหน่วยละ 1 คู่มือ ตามนโยบาย จก.ยศ.ทอ. พร้อมให้ นชต.ฯ จัดทำคำสั่ง คณก.ขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของ ยศ.ทอ. และให้ นชต.ฯ ดำเนินการส่งรายงานผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมิน 5 องค์ประกอบให้ครบหน่วยงานทั้งรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

จัดตั้งกลุ่ม DET KM FA 64 และเชิญ จนท.ส่งเสริมการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM Facilitator) ของ ยศ.ทอ.เข้ากลุ่ม เพื่อติดตามและส่งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ผ่าน Application

ดำเนินการจัดทำคู่มือการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (1 คู่มือปฏิบัติงาน (KM) ตามนโยบาย จก.ยศ.ทอ.)

จัดประชุมหรือติดตามผลการดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ โดยมอบให้ รอง ผอ.กทช.สบค.ฯ เป็นประธาน ประเด็นการสำรวจข้อมูลการจัดการความรู้ ยศ.ทอ.ตามโครงการต้นไม้แห่งความรู้ของ ยศ.ทอ.(DET Tree) และจัดกิจกรรม Mini Workshop เพื่อเสริมสร้างและให้ความรู้ในการบันทึกผลการปฏิบัติงาน KCF

เกณฑ์การให้คะแนน :

	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1	2	3	4	5

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ระดับความสำเร็จของนวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล	10	5.00	5.0000	0.5000

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ	ปฏิบัติงานตามแผนและจัดประชุมติดตามงานที่ได้วางไว้
--	---

คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ระหว่างหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศกับผู้นับราชการทหารอากาศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



กองทัพอากาศ


ค.-4.4(4)

รายงานผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินการ

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :	ผู้บังคับบัญชาและ นศค.ยศ.ทอ.ให้การสนับสนุนและความร่วมมือในการดำเนินงาน การจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ.
อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :	1. การเข้าใช้งานระบบ KMS มีข้อขัดข้อง ทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด 2. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำเนินการตลอดปี
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในปีต่อไป :	แก้ไขข้อขัดข้องของระบบ KMS
หลักฐานอ้างอิง :	1. คำสั่ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2. ผลการดำเนินงานการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผนวก ๗ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง (RM) พ.ศ.๒๕๖๔

จก.ยศ.ทอ.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณก.บริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน ยศ.ทอ.(เลขานุการ โทร.๒-๒๘๕๙)
 ที่ ๙/๖๔ วันที่ ๒๕ ส.ค.๖๔

เรื่อง ส่งรายงานผลการบริหารความเสี่ยง ยศ.ทอ. (แบบ R4) และรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ยศ.ทอ. (แบบ ปค.๔-๑ และ ปค.๕-๑) รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๔)

เรียน จก.ยศ.ทอ.

๑. ตามอนุมัติ จก.ยศ.ทอ.ประธานกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.เมื่อ ๔ พ.ย.๖๓ ทำหนังสือ ก.พ.ร.ยศ.ทอ. ที่ ๖๙/๖๓ ลง ๓ พ.ย.๖๓ ให้ ยศ.ทอ.ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ของหน่วย และรายงานผลการดำเนินงานฯ นั้น

๒. คณก.บริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน ยศ.ทอ.ตรวจสอบแล้ว ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน ยศ.ทอ.ปีงบประมาณ ๖๔ ได้ดำเนินการแบบบูรณาการ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจแผนปฏิบัติการประจำปี สำคัญ เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อน ยศ.ทอ.มีการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑.๑ กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน ยศ.ทอ.แบ่งการ ดำเนินงานออกเป็น ๒ ระดับคือ ระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการ โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานครอบคลุม ภารกิจทุกด้าน พร้อมติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามวงรอบการปฏิบัติ


๒.๑.๒ ให้ นขต.ยศ.ทอ.ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน ของหน่วยให้เป็นปัจจุบัน เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๒.๑.๓ ทบทวนและจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน ยศ.ทอ. รองรับปัจจัยเสี่ยงที่พบใหม่จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) และการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๗๙ พร้อมติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานฯ

๒.๒ การรายงานผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายในรอบ ๑๒ เดือน คณก.ฯ ได้รวบรวมข้อมูล จาก นขต.ยศ.ทอ.และทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อจัดทำรายงานผลา ระดับนโยบาย ยศ.ทอ.รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

๓. คณก.ฯ พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน ยศ.ทอ.เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย เห็นควรส่งรายงานผลการบริหารความเสี่ยง ยศ.ทอ. (แบบ R4) และรายงานการประเมินผล การควบคุมภายใน ยศ.ทอ. (แบบ ปค.๔-๑ และแบบ ปค. ๕-๑) รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๔) ให้ จร.ทอ., สตน.ทอ.และ สปข.ทอ. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อลงชื่อในหนังสือที่แนบให้ต่อไป

พล.อ.ต. 
 รอง จก.ยศ.ทอ.
 ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง/ควบคุมภายใน ยศ.ทอ.