



แผนปฏิบัติการ
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (ยศ.ทอ.)
ปี พ.ศ.๒๕๖๐



ผู้บังคับบัญชา

พล.อ.ท.ฉัตรชัย บุญญานุรักษ์ จก.ยศ.ทอ

พล.อ.ต.ธนบดี อุตะมะ รอง จก.ยศ.ทอ.

พล.อ.ต.นพดล บุญมั่น รอง จก.ยศ.ทอ.

พล.อ.ต.คุณทร มณีเขียว เสธ.ยศ.ทอ.

วันที่ ๑๖ พ.ย.๕๙

แผนปฏิบัติการราชการ ยศ.ทอ. ปี ๖๐

| | |
|---|----|
| ๑. ภารกิจ | ๑ |
| ๒. วิสัยทัศน์ | ๒ |
| ๓. พันธกิจ | ๒ |
| ๔. ค่านิยม | ๔ |
| ๕. สถานการณ์ | ๕ |
| ๖. ประเด็นกลยุทธ์ | ๖ |
| ๗. เป้าประสงค์ | ๖ |
| ๘. แผนที่กลยุทธ์ | ๑๕ |
| ๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ | ๑๖ |
| ๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์ | ๒๙ |

ภาคผนวก

| | |
|---|----|
| ผนวก ๑ กิจกรรมหลัก (พจนานุกรมกิจกรรม ทอ.) | ๓๗ |
| ผนวก ๒ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน | ๓๘ |
| ผนวก ๓ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเพื่อการพัฒนา | ๔๐ |
| ผนวก ๔ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๐ | ๔๔ |
| ผนวก ๕ การตรวจสอบความครบถ้วนของดำเนินการ | ๔๕ |

แผนปฏิบัติการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (ยศ.ทอ.)

ปี พ.ศ.๒๕๖๐

๑. ภารกิจ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน กำกับกร และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา และการฝึกอบรม แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนดและการอนุศาสนาจารย์ รวมทั้งตรวจตรากิจการ ในสายวิทยาการ ด้านการศึกษา การฝึก และการอนุศาสนาจารย์ มีเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๑ ความสำคัญของภารกิจต่อกองทัพ

- ๑) การปฏิบัติภารกิจยุทธศึกษา เป็นการเตรียมกำลังทหาร เพื่อให้มีความพร้อมในการใช้กำลังทหาร
- ๒) สายวิทยาการการศึกษาและการฝึก รับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการฝึก การพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรทำหน้าที่ด้านการฝึกศึกษาของทุกสายวิทยาการ
- ๓) การอนุศาสนาจารย์ พัฒนากำลังพลให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตใจเข้มแข็ง พร้อมปฏิบัติภารกิจ

๑.๒ บทบาทหน้าที่

ผลิตและเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลให้กับ ทอ. ด้วยระบบการศึกษา (Education and Training System) และทำหน้าที่ฝ่ายอำนาจการด้านการศึกษาและการฝึกให้กับ ทอ.

๑.๓ เป้าหมายผลผลิต

ผู้สำเร็จการศึกษา ยศ.ทอ. มีคุณลักษณะตรง

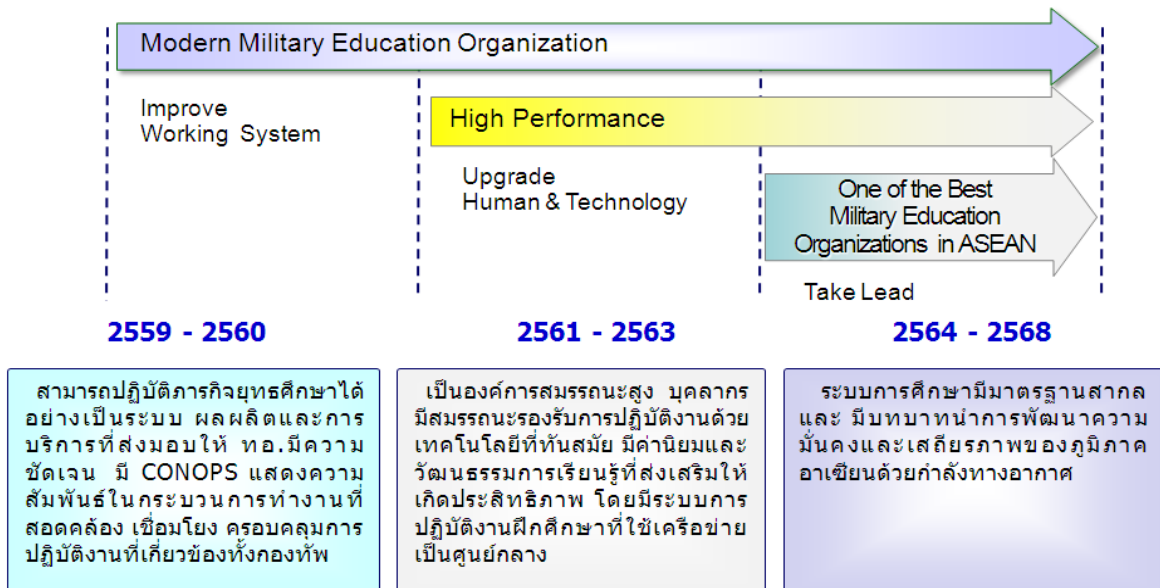
๒. วิสัยทัศน์ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๘



วิสัยทัศน์ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

องค์กรการศึกษาทางทหารชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน

“One of the Best Military Education Organizations in ASEAN”



การปฏิบัติการกิจยุทธศึกษา มีขีดความสามารถในการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) มีเครือข่ายเชื่อมโยงกับหน่วยงานฝึกศึกษาเข้าด้วยกัน ได้แก่ ส่วนบัญชาการ ส่วนบริหาร การศึกษา ส่วนปฏิบัติการฝึกศึกษา ส่วนวิชาการ ส่วนสนับสนุนการฝึกศึกษาและส่วนบริการ เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และข่าวสาร โดยหน่วยงานในระบบการฝึกศึกษาจะมีฐานข้อมูลเดียวกัน (Common Information) เกิดความตระหนักรู้ในสถานการณ์ร่วมกัน (Shared Situation Awareness) ซึ่งจะก่อให้เกิด ความร่วมมือ (Collaboration) และการประสานสอดคล้องในการปฏิบัติ (Self Synchronization) ของทุกส่วน ส่งผลให้การปฏิบัติการกิจยุทธศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผน สั่งการ อำนาจการฝึกศึกษา รวมถึงวัดและประเมินผล ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ อันจะนำไปสู่ ความสำเร็จในการผลิตและพัฒนากำลังพลให้กับ ทอ.

ระบบการปฏิบัติการกิจยุทธศึกษารูปแบบใหม่ในอนาคต มีประสิทธิภาพสูง ทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องเชื่อมโยงกับด้านยุทธการ และด้านกำลังพลของ ทอ. โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่มีความทันสมัยมาใช้งานทั้งในการปฏิบัติการฝึกศึกษาและการบริหารจัดการ

บุคลากรทางการศึกษา ครูอาจารย์ สามารถรับรู้ข้อมูลสถานการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว และสามารถ ติดตามผลของผู้เรียนเพื่อเตรียมการสอนแนะนำได้อย่างเหมาะสมเป็นรายบุคคล มุ่งสู่การพัฒนาให้เป็นกำลังพล ที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้ ยศ.ทอ.มีขีดความสามารถทางการฝึกศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ (Effect - Based Operation: EBO) ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรทางการฝึกศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่าง เต็มประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ต้องการ ถือเป็นปัจจัยทวีกำลังทางด้านกำลังพล (Human Force Multiplier) ที่สำคัญยิ่ง

ระบบการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาและการฝึกของทุกสายวิทยาการใน ทอ. มีประสิทธิภาพสูง สามารถพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของ ทอ.ให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารจัดการฝึกศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการศึกษา การทำหน้าที่ ครูทหาร การวัดและประเมินผลการฝึกศึกษา เป็นต้น

อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมรองรับการปฏิบัติการกิจยุทธศึกษาในอีก ๒๐ ปี รองรับการศึกษา ของทหารมิตรประเทศ การประชุมของทหารระดับนานาชาติ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความมั่นคงและ เสถียรภาพในภูมิภาค รวมถึงที่พัก ที่ทำงาน สวัสดิการและสาธารณูปโภคที่มีความมั่นคงและความปลอดภัยสูง สำหรับทหารจากที่ตั้งต่างจังหวัด และทหารมิตรประเทศที่เข้ามาปฏิบัติราชการใน ทอ. โดยใช้จุดแข็งของที่ตั้ง ดอนเมือง ได้แก่ ความสะดวกรวดเร็วในการเดินทาง ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

๓. พันธกิจ

๓.๑ กลุ่มงานบริหาร (Admin)

- งานปกครอง บังคับบัญชา และบริหารทรัพยากรหน่วย
- งานฝ่ายอำนาจการในกองบัญชาการ
- งานพัฒนาระบบราชการ

๓.๒ กลุ่มงานปฏิบัติการ (Operation)

งานการศึกษา (Education and Training)

- งานฝ่ายอำนวยการศึกษา นโยบายและแผนการศึกษา อำนวยการศึกษา
- งานพัฒนาองค์การรองรับยุทธศาสตร์และนโยบาย
- งานกิจการอาเซียนในส่วนของศึกษา
- งานพัฒนาและกลั่นกรองหลักสูตรของ ทอ.
- งานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของ ทอ.(ประกันคุณภาพ)
- งานบริหารและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของ ทอ.
- งานวิทยฐานะครูทหารและบุคลากรทางการศึกษาของ ทอ.
- งานมาตรฐานการศึกษา
- งานพัฒนาขีดความสามารถผู้ทำหน้าที่ครูและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาในทุกสายวิทยาการ
- งานสร้างและพัฒนากระบวนการทำงานวิชาการทหารอากาศ เพื่อเรียบเรียงและผลิตเอกสารตำราวิชาการให้กับ ทอ.
- งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายวิชาการภายในและภายนอก ทอ.
- งานสถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อพัฒนานายทหารชั้นสัญญาบัตรให้เป็นผู้ นำ ผู้บริหาร ฝ่ายเสนาธิการและฝ่ายอำนวยการ ในระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการ และยุทธวิธี
- งานสถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนานายทหารชั้นประทวนให้กับ ทอ.
- งานฝึกอำนวยการยุทธ ระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการ และยุทธวิธี
- งานวัดและประเมินผล ติดตาม วิเคราะห์ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- งานวิจัยและพัฒนาการศึกษา
- งานสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาใน ยศ.ทอ.
- งานเผยแพร่แนะแนวการศึกษาของ ทอ.

งานสนับสนุนการศึกษา (Operation Support)

- งานทดสอบความถนัดและทดสอบวิภาวะวิสัย เพื่อคัดเลือกคัดสรรบุคคลของ ทอ.
- งานพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้กับกำลังพลของ ทอ. และภาษาไทยให้กับทหารมิตรประเทศ
- งานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับกำลังพล ทอ.และงานอนุศาสนาจารย์
- งานบริการความรู้ งานห้องสมุดของ ทอ.

๓.๓ กลุ่มงานบริการ (Service)

- งานบริการ สายพลาธิการ พัสดุ ช่างโยธา ขนส่ง
- งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่ายภายใน ยศ.ทอ.
- งานโรงพิมพ์กองทัพอากาศ

๔. ค่านิยม ยศ.ทอ.

มีเป้าหมายเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยสนับสนุนการไปสู่วิสัยทัศน์ของ ยศ.ทอ. มีรายละเอียด ดังนี้

“รู้บทบาท รักองค์การ ใช้ข้อมูลจริง มุ่งสู่นาคต”

| ค่านิยม | นิยาม (Define) | พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior) |
|---------------|--|--|
| รู้บทบาท | การเข้าใจบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน | ทำหน้าที่ของตนเองได้สมบูรณ์ ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกับผู้อื่น ทำงานเป็นระบบ ทำให้ระบบงานสมบูรณ์ งานส่วนรวมเกิดประสิทธิภาพสูง |
| รักองค์การ | รักหน่วยงานที่สังกัดอย่างแท้จริง รัก ยศ.ทอ. | ทุ่มเทให้กับงาน ช่วยคิด ช่วยทำ ช่วยพัฒนาหน่วย อย่างเต็มกำลัง |
| ใช้ข้อมูลจริง | การทำงานด้วยความจริง ด้วยข้อมูลที่เป็นความจริง | พยายามแก้ไขจุดอ่อน กล้าที่จะพูดความจริง เปิดใจกว้าง ยอมรับจุดด้อยเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นในอนาคต |
| มุ่งสู่นาคต | มุ่งมั่น พัฒนา สู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ | สนใจ ศึกษา แนวนโยบายสถานการณ์อนาคต รู้จักคิดเตรียมการ มองเห็นเป้าหมายอนาคต |

หมายเหตุ

แนวทางการกำหนดค่านิยม ศึกษาจากเอกสาร เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จัดพิมพ์เมื่อ พ.ค.๕๘

๕. สถานการณ์

๕.๑ สถานการณ์ทั่วไป

ปัจจุบัน ทอ.กำหนดวิสัยทัศน์เป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค หรือ One of the Best Air Forces in ASEAN คือมีขีดความสามารถในทุกมิติ อยู่ในระดับ ๑ ใน ๓ ของภูมิภาคอาเซียน บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาเพื่อให้มีขีดความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และแนวคิดการปฏิบัติการที่โซ่เครือข่ายเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติการรบและการปฏิบัติการที่มีโซ่การรบ รวมถึงการพัฒนาให้ มีศักยภาพและความสามารถครอบคลุมทุกมิติในประชาคมอาเซียน โดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว คือ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๑ - ๒๕๖๒ และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๖๕ ในส่วนการพัฒนากำลังพลมีนโยบายและแผนงานด้านการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งจะนำมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม ได้แก่ นโยบายการศึกษากองทัพไทย พ.ศ.๒๕๕๑ และนโยบายการศึกษาของกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๖ และแผนพัฒนาการศึกษา ทอ. พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

ยศ.ทอ.ได้ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์และนโยบายของกองทัพ จึงดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ระยะยาวที่มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางแนวทางที่ชัดเจน สอดคล้องและรองรับกับภาวะแวดล้อมที่กำลังจะเกิดขึ้น ซึ่งผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ฉบับนี้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพขีดความสามารถในการปฏิบัติงานยุทธศึกษาของกองทัพอากาศ และเป็นการสร้างความพร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการเพื่อความมั่นคงและเสถียรภาพในภูมิภาคอาเซียน ตลอดจนการเป็นศูนย์กลางการศึกษาด้านกำลังทางอากาศ Air Force Education Hub ได้ในอนาคต

๕.๒ การปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. ในปี พ.ศ.๒๕๖๐

อยู่ในช่วงของการพัฒนาขีดความสามารถของ ยศ.ทอ.

ระยะที่ ๑ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย (Modern Organization) เพื่อให้ ยศ.ทอ.สามารถปฏิบัติการกิจยุทธศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

๑) ผลผลิตและการบริการที่ส่งมอบให้ ทอ.มีความชัดเจน

๒) มีแนวความคิดในการปฏิบัติการกิจ Concept of Operations: CONOPS แสดงความสัมพันธ์ในกระบวนการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง และครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทั้งกองทัพ

๓) บริหารจัดการตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการด้วยเครื่องมือบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ระบบการใช้งบประมาณและการบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพได้ผลผลิตตรงตามเป้าหมาย และมีความพร้อมในยามวิกฤติ ทั้งกลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานบริการ

๔) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในผลผลิตและบริการที่ส่งมอบให้ ทอ. และสามารถปฏิบัติงานตามระบบที่พัฒนาขึ้นมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) บุคลากรทางการศึกษามี “ค่านิยมร่วมในการฝึกศึกษา” ที่สนับสนุนการพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ ยศ.ทอ. มีพฤติกรรมเป็นต้นแบบแบบอย่างการกระทำตามค่านิยมหลักของ ทอ. เพื่อเป็น “แม่พิมพ์ของกองทัพอากาศ” และมีจิตสำนึก “คุณธรรมจริยธรรม”

๖) มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกลไกขับเคลื่อนในการปรับตัวให้อยู่รอดภายใต้การเปลี่ยนแปลงและสิ่งท้าทายในอนาคต

๗) มีระบบการบริหารจัดการความรู้ในทุกขั้นตอนการทำงาน

๘) มีแผนงานและโครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่ทำงาน เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๙) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สมดุลงกับธรรมชาติ

๖. ประเด็นกลยุทธ์

ST ผลิตและพัฒนากำลังพลให้กับ ทอ. ด้วยระบบการฝึกศึกษา

๗. เป้าประสงค์

๗.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Perspective) หมายถึง คุณภาพเป้าหมายผลผลิต และการบริการ

SP1 ผู้สำเร็จการศึกษา ยศ.ทอ. มีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ.กำหนด สามารถปฏิบัติการใช้กำลัง ทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

SP2 สนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการเพื่อพัฒนาความมั่นคงและเสถียรภาพในภูมิภาค

๗.๒ มุมมองด้านกระบวนการ (Internal process Perspective)

หมายถึง กระบวนการภายในของ ยศ.ทอ.

IP1 การผลิตและพัฒนากำลังพลด้วยหลักสูตรหลักขั้นต้น หมายถึง การปรับสภาพพลเรือนให้เป็น ทหาร และการพัฒนากำลังพล ตามหลักสูตรของ รร.จอ.๑, รร.นม.๑ และ รร.นป.๑ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา ยศ.ทอ. มีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ.กำหนด

IP2 การพัฒนากำลังพลด้วยหลักสูตรหลักขั้นปลาย หมายถึง การพัฒนาทหารอาชีพ ตามหลักสูตรของ วทอ.๑, รร.สธ.ทอ.๑, รร.นอส.๑ และ รร.นผ.๑ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ.กำหนด และสามารถปฏิบัติการใช้กำลังทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

IP3 การพัฒนากำลังพล ทอ.ให้มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การพัฒนากำลังพล ทอ.ให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตใจเข้มแข็ง พร้อมปฏิบัติการกิจ

IP4 การบริการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การสนับสนุนการฝึกศึกษาในด้าน การบริการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ งานสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษาให้กับ สถานศึกษา งานบริการความรู้ และงานห้องสมุดกองทัพอากาศ

IP5 การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการด้านฝึกศึกษาให้กับ ทอ.และยศ.ทอ. ได้แก่ งานสายวิทยาการการศึกษาและการฝึก การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการ พัฒนาบุคลากรของ ทอ.ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาและการฝึกของทุกสายวิทยาการ

IP6 พัฒนาบุคลากร ทอ.ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาและการฝึก หมายถึง การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาและการฝึกของทุกสายวิทยาการ รวมถึงการพัฒนาทักษะผู้ทำหน้าที่ครูอาจารย์ให้มีคุณภาพและเป็นมาตรฐาน

IP7 พัฒนาภาษาต่างประเทศให้กำลังพล ทอ. หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่กำลังพลของ ทอ.

IP8 การทดสอบเพื่อคัดเลือกคัดสรรบุคคลของ ทอ. หมายถึง การทดสอบบุคคลเพื่อสนับสนุนการคัดเลือกคัดสรรบุคคลของ ทอ.ให้เกิดประสิทธิภาพ

๗.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง การพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ ยศ.ทอ.

LP1 เสริมสร้างขีดสมรรถนะระบบปฏิบัติงาน

เป้าหมายหลัก ระบบปฏิบัติงานของ ยศ.ทอ.มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ย่อย

๑. ระบบปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง ผสานสอดคล้อง เกิดประสิทธิภาพสูง
๒. พร้อมปฏิบัติงานยามวิกฤติ ทั้งส่วนบัญชาการ ส่วนปฏิบัติการ และส่วนบริการสนับสนุน
๓. การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตตรงตามเป้าหมาย
๔. สามารถปฏิบัติงานยุทธศึกษาร่วมกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ๒ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๐)

LP1-1 พัฒนาระบบราชการด้วยเครื่องมือบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA)

คำว่า “ระบบราชการ” ในที่นี้ หมายถึง กระบวนการทำงานตามภารกิจยุทธศึกษา โดย ก.พ.ร.ยศ.ทอ. และ สบศ.ฯ เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. ศึกษาและกำหนดผลผลิตและการบริการที่ส่งมอบ ทอ.ให้มีความชัดเจน ออกแบบระบบการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติการภารกิจยุทธศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มี CONOPS แสดงความสัมพันธ์ในกระบวนการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทั้งกองทัพ

๒. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA) เกิดเป็นระบบงานประจำที่ยั่งยืนในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการของ ยศ.ทอ.

๓. บูรณาการงานพัฒนาระบบราชการของ ยศ.ทอ. จัดหน่วยรับผิดชอบให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละด้าน โดยปรับปรุงระบบงานที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ลดภาระกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

๔. จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานฝึกศึกษาของ ยศ.ทอ.(Standard Operating Procedure: SOP) และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องกับงานฝึกศึกษาของ ทอ.เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจพื้นฐานตรงกัน และเป็นแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน

LP1-2 พัฒนาระบบบริหารงบประมาณและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ

หมายถึง การพัฒนากระบวนการ ขั้นตอนการทำงาน ให้สอดคลองอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โดย ก.พ.ร.ยศ.ทอ. และ สบศ.๗ เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารงบประมาณและการเงินให้มีความสอดคลองเชื่อมโยงกัน ได้แก่ ระบบการวางแผน การจัดทำงบประมาณ ระบบคำนวณต้นทุนผลผลิต ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบบริหารการเงิน และควบคุมงบประมาณ ระบบการบริหารสินทรัพย์ ระบบการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินการ เป็นต้น

๒. พัฒนาระบบกลั่นกรองโครงการที่ต้องใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูง ออกแบบ CONOPS และจัดทำคู่มือการปฏิบัติ โดยมุ่งให้เกิดผลผลิตตรงตามเป้าหมาย

LP2 เสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย (Modern Learning Organization)

เป้าหมายหลัก ยศ.ทอ.เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความทันสมัย

วัตถุประสงค์ย่อย

๑. ระบบการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย และประสิทธิภาพสูง เชื่อมโยงและสอดคลองกับการพัฒนาของ ทอ.

๒. วัฒนธรรมองค์กรของ ยศ.ทอ. มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญ

๓. บุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็น “แม่พิมพ์ของทหารอากาศ”

ระยะเวลาดำเนินการ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๒)

เป้าหมายใน ปี๕๙ ความสำเร็จในการจัดทำโครงการและงบประมาณ เพื่อบรรจุในผังแม่บท ในด้านที่เกี่ยวข้อง

LP2-1 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานยุทธศึกษาที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การพัฒนาระบบปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีตามการพัฒนาของ ทอ. โดย สบศ.๗ เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานยุทธศึกษาที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง โดยร่วมกันศึกษาและกำหนดรูปแบบมาตรฐานของระบบฐานข้อมูลองค์การ เพื่อลดอุปสรรค ความแตกต่าง ความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงานร่วมกันทุกส่วน

๒. พัฒนาระบบให้ใช้งานได้ง่าย มีความยืดหยุ่น และความปลอดภัยสูง สามารถใช้ร่วมกับอุปกรณ์ ICT ส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูงในการทำกิจกรรมการฝึกศึกษาในทุกขั้นตอน

LP2-2 ส่งเสริมพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร โดย สบศ.๗ เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. จัดให้มีกิจกรรมการพูดคุยที่เกิดประโยชน์ในเรื่องเดียวกัน เพื่อให้เกิดการระดมสมอง การแลกเปลี่ยน (Sharing) ความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการรวมตัวบุคลากรจากหลายหน่วยงาน

๒. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นในการทำงานและการแก้ไขอุปสรรคปัญหาาร่วมกันบนเวทีอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้กำลังพลสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ง่าย เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลและเวลาให้ได้ผลงานมากขึ้น

๓. ปรับปรุงพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ การปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี การใช้อำนาจอิทธิพลในการนำความเห็น โดยการสร้างค่านิยมขององค์กร เพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความมุ่งมั่นพัฒนาหน่วยไปสู่วิสัยทัศน์ของ ยศ.ทอ.

LP3 เสริมสร้างการฝึกศึกษาของทหารอากาศให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล

เป้าหมายหลัก การฝึกศึกษาของทหารอากาศมีคุณภาพและมาตรฐานสากล และสามารถปฏิบัติงานยุทธศึกษาร่วมกับมิตรประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สำเร็จหลักสูตรจาก ยศ.ทอ.มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากนานาชาติ และมีความพร้อมเป็น Air Force Education Hub ของอาเซียนในอนาคต

วัตถุประสงค์ย่อย

๑. ระบบการฝึกศึกษา ทอ.มีลักษณะเป็นสากล ผลิตและพัฒนากำลังพลให้สามารถปฏิบัติการใช้กำลังทางทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ.กำหนด

๒. การปฏิบัติงานยุทธศึกษาของ ทอ. มีมาตรฐานและลักษณะสากล สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเหล่าทัพอื่นทั้งในประเทศและมิตรประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๘)

LP3-1 พัฒนาระบบการศึกษา ทอ.ให้ทันสมัย

เป้าหมาย ปี๕๙ ความสำเร็จในการผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนกรศึกษาของ ทอ.

เป้าหมาย ปี๖๐ ความสำเร็จในการพัฒนาระบบการศึกษาของ ทอ.

โดย สบศ.๗ เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. ปรับปรุงระบบการศึกษาของ ทอ.ให้ทันสมัยสอดคล้องกับรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานของ ทอ. และมีความเป็นสากล โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยเกี่ยวข้อง เช่น ยก.ทอ. และ กพ.ทอ.

๒. ออกแบบระบบฝึกการวางแผนและการอำนวยการยุทธ์ ระดับยุทธศาสตร์ ระดับยุทธการ และระดับยุทธวิธี ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความซ้ำซ้อน และเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อ ทอ.

๓. ปรับปรุงโครงสร้าง ยศ.ทอ.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานบริหารการศึกษางานวัดและประเมินผล งานพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานวิทยฐานะครูทหาร และงานฝึกอำนวยการยุทธ์

LP3-2 พัฒนาหลักสูตรของ ทอ.ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

โดย สบศ.๗ เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ทอ.ให้มีประสิทธิภาพสูง ได้ผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่ ทอ.ต้องการ ลดความสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะเวลาและบุคลากร มุ่งพัฒนาระบบการทำงานการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (ปี ๕๙ – ๖๐)

๒. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตรการฝึกของ ทอ. โดยยกระดับคุณภาพและมาตรฐานให้สูงขึ้น (ดำเนินการต่อเนื่อง ปี ๕๙ - ๖๘)

LP3-3 พัฒนาการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติการใช้กำลังทหารของกำลังพล ทอ.

โดย สบศ.๑ เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการวัดคุณภาพผลผลิตจากการฝึกศึกษา ให้มีความชัดเจน เพื่อให้มีคุณลักษณะของผู้สำเร็จหลักสูตรที่ ทอ.ต้องการ โดยดำเนินการร่วมกับหน่วยเกี่ยวข้อง เช่น ยก.ทอ. และ กพ.ทอ. (ปี ๕๙ - ๖๐)

๒. ปรับปรุงเครื่องมือวัด ให้ตรงประเด็นเรื่องความสามารถของกำลังพลในการปฏิบัติการใช้กำลังทางทหาร (ปี ๕๙ - ๖๐)

๓. พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

- ปี ๕๙ วางแผน จัดทำโครงการ เพื่อให้ได้รับงบประมาณในปี ๖๑ - ๖๒

LP3-4 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล โดย สบศ.๑

เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.ให้เป็นมาตรฐานมี CONOPS เป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน

๒. พัฒนาระบบการทำงานการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

- ปี ๕๙ วางแผน จัดทำโครงการ เพื่อให้ได้รับงบประมาณในปี ๖๑ - ๖๒

๓. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานให้กับสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.ไปสู่ระดับสากล โดยใช้ระบบงานการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง (ดำเนินการต่อเนื่อง ปี ๕๙ - ๖๘)

LP4 เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานวิชาการของ ทอ.

เป้าหมายหลัก ทอ.มีศักยภาพในการปฏิบัติงานวิชาการ มีความพร้อมร่วมมือเป็นเครือข่ายวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สามารถสนับสนุนการพัฒนาความมั่นคงและเสถียรภาพในภูมิภาค

วัตถุประสงค์ย่อย

๑. สร้างกระบวนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และสร้างนักวิชาการให้กับ ทอ.

๒. ทอ.มีแหล่งผลิต บ่มเพาะนักวิชาการทหาร เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนบทบาททหารอาเซียน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. มีพื้นที่และอาคารสถานที่ปฏิบัติงานวิชาการ

๔. มีศักยภาพในการพิมพ์เอกสารวิชาการของ ทอ.

๕. พัฒนางองค์ความรู้ด้านวิชาการทหารให้ทันสมัยและเป็นสากล

๖. มีเครือข่ายวิชาการที่เข้มแข็ง

เป้าหมายการดำเนินการ

เป้าหมาย ปี ๕๙ - ๖๐ ปรับโครงสร้างอัตรา โดยจัดตั้งหน่วยงานวิชาการทหารอากาศ
เตรียมจัดทำโครงการ งบประมาณรองรับ และสิ่งสนับสนุนต่างๆ

เป้าหมาย ปี ๖๑ - ๖๒ จัดตั้งหน่วย ใช้งบประมาณที่ได้รับ เริ่มกระบวนการทำงานวิชาการทหาร

เป้าหมาย ปี ๖๓ - ๖๘ ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานใหม่

LP4-1 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานวิชาการให้กับ ทอ. โดย สบศ.๑ เป็นหน่วยรับผิดชอบ
ดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. ออกแบบสร้างระบบการปฏิบัติงานวิชาการของ ทอ. โดยเชื่อมโยงการทำงานระหว่าง
งานวิชาการทหารอากาศ และงานวิชาการของสายวิทยาการต่างๆ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ
มีผลผลิตและบริการที่ผสมผสานสอดคล้องกัน

๒. ผลักดันให้เกิดการบูรณาการงานวิชาการต่างๆ ของ ทอ.เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดศักยภาพ
สูงสุด ได้แก่ งานวิชาการทหารอากาศ งานหลักนิยม งานยุทธศาสตร์ทหาร และงานยุทธศาสตร์พัฒนา
กองทัพ

๓. ปรับปรุงโครงสร้างรองรับการปฏิบัติงานวิชาการของ ยศ.ทอ. โดยจัดตั้งหน่วยงาน
รับผิดชอบงานวิชาการทหารอากาศ ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานวิชาการของสายวิทยาการต่าง ๆ
โดยกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการ เพื่อปฏิบัติงานด้านวิชาการ ได้แก่ พัฒนางค์ความรู้วิชาการทหาร
พัฒนาเครือข่ายวิชาการ การเรียบเรียงและกลั่นกรองเอกสารวิชาการของ ทอ. รวมถึงการทำหน้าที่
ครูอาจารย์และนักวิชาการของ ทอ.

๔. เตรียมพื้นที่และอาคารสถานที่ปฏิบัติงานวิชาการ ให้เหมาะสมตามการปรับเปลี่ยน
แผนการย้ายที่ตั้งหน่วยของกองทัพ

๕. สร้างเครือข่ายวิชาการกับหน่วยงานภายนอก ทอ.และ มิตรประเทศ

LP4-2 พัฒนางค์ความรู้ด้านวิชาการทหารให้ทันสมัยและเป็นสากล โดย กวบ.๑ และ สบศ.๑
เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. จัดทำเอกสารตำราวิชาการทหารที่มีเนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติภารกิจยุทธศึกษา

๒. บูรณาการร่วมกันในการดำเนินการ ได้แก่ หน่วยบริหารงานฝึกศึกษา หน่วยใช้ความรู้
หน่วยบริหารจัดการความรู้ หน่วยจัดทำเอกสารตำราวิชาการ หน่วยบริการความรู้

LP4-3 พัฒนาขีดความสามารถการพิมพ์เอกสารวิชาการของ ทอ. โดย โรงพิมพ์กองทัพอากาศ เป็น
หน่วยรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ. ดังนี้

๑. พัฒนาขีดความสามารถของ โรงพิมพ์กองทัพอากาศ ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง
เพื่อรองรับงานพิมพ์เอกสารวิชาการของ ทอ.

๒. พัฒนาอาคารสถานที่ และทำเลที่ตั้งของ โรงพิมพ์กองทัพอากาศ ให้เหมาะสมกับการ
ปฏิบัติงานในอนาคต

LP5 เสริมสร้างขีดความสามารถการทดสอบบุคคลเพื่อสนับสนุนการคัดเลือกคัดสรรบุคคลของ ทอ.

เป้าหมายหลัก ระบบการทดสอบบุคคลมีประสิทธิภาพสูง มีมาตรฐานและเข้าสู่ความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ย่อย

๑. สามารถสนับสนุนการทดสอบบุคคล ได้เหมาะสมกับลักษณะของงานที่เกิดขึ้นในอนาคตตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ทอ.
๒. ระบบฐานข้อมูลทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการใช้ข้อมูลในการคัดเลือกคัดสรรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการดำเนินการ

- เป้าหมาย ปี ๕๙ – ๖๐ พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างอัตราให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน เตรียมจัดทำโครงการ งบประมาณรองรับ และสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ศึกษาพิจารณา วางแผนด้านอาคารสถานที่ร่วมกับ สบศ.๑ และ กทบ.๑
- เป้าหมาย ปี ๖๑ – ๖๘ ใช้งบประมาณที่ได้รับ พัฒนางองค์กร ปฏิบัติงานในสถานที่ที่เหมาะสม

LP5-1 พัฒนาเครื่องมือการทดสอบบุคคลให้ทันสมัยและมีความเป็นสากล (ดำเนินการต่อเนื่องปี ๕๙ – ๖๘)

๑. พัฒนาเครื่องมือการทดสอบบุคคล ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบุคคลที่เหมาะสมต่อรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานของกองทัพตามวิสัยทัศน์ ทอ.
๒. พัฒนาเครื่องมือการทดสอบบุคคลภาคภาษาอังกฤษ สำหรับใช้กับนายทหารนักเรียนมิตรประเทศที่เข้ารับการฝึกศึกษาในไทย

LP5-2 พัฒนาระบบการทดสอบและฐานข้อมูลให้ทันสมัย

๑. ระบบการทดสอบบุคคล ทันสมัย มีมาตรฐาน
๒. ระบบฐานข้อมูลทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการใช้ข้อมูลในการคัดเลือกคัดสรรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

LP6 เสริมสร้างขีดความสามารถรองรับทหารอาเซียนและมิตรประเทศเข้าฝึกศึกษากับ ทอ.ไทย

เป้าหมายหลัก ยศ.ทอ.เป็นศูนย์การศึกษาด้านภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และวัฒนธรรมอาเซียน

วัตถุประสงค์ย่อย

๑. บุคลากร ยศ.ทอ.สามารถติดต่อสื่อสารกับมิตรประเทศด้วยภาษาอังกฤษ
๒. ระบบการดูแล นทน.มิตรประเทศมีประสิทธิภาพ
๓. ยศ.ทอ.มีความสามารถในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาไทยให้กับทหารอาเซียนและมิตรประเทศ
๔. สนับสนุนการเรียนรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน
๕. สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์กับทหารมิตรประเทศ

เป้าหมายการดำเนินการ

เป้าหมาย ปี ๕๙ – ๖๐ วางแผน จัดตั้งหน่วยงาน

เตรียมจัดทำโครงการ งบประมาณรองรับ และสิ่งสนับสนุนต่างๆ

เป้าหมาย ปี ๖๑ – ๖๒ ใช้งบประมาณพัฒนา เริ่มกระบวนการทำงานวิชาการทหาร

เป้าหมาย ปี ๖๓ – ๖๘ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

LP6-1 พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับมิตรประเทศ

๑. พัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน และการสร้างทัศนคติที่ดีต่อมิตรประเทศ

LP6-2 พัฒนาระบบการดูแล นทท.มิตรประเทศ

จัดทำระบบและคู่มือในการดูแล นทท.มิตรประเทศ แบบ One-stop Service

LP6-3 พัฒนาขีดความสามารถด้านการสอนภาษาไทย

จัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการสอนภาษาไทย เพื่อรองรับทหารจากกลุ่มประเทศอาเซียนและทหารจากมิตรประเทศ เข้ารับการฝึกศึกษาตามโครงการต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

LP7 เสริมสร้างขีดความสามารถเพื่อเพิ่มผลิตภาพ

เป้าหมายหลัก อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงระบบเครือข่ายของ ยศ.ทอ. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝึกศึกษาและงานวิชาการ สามารถเพิ่มผลผลิตและคุณภาพในงานฝึกศึกษาและงานวิชาการทหารได้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ย่อย

๑. กำลังพล ยศ.ทอ.มีสมรรถนะสูง

๒. มีระบบการปฏิบัติงานยุทธศึกษาที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

๓. อาคารสถานที่และพื้นที่ของ ยศ.ทอ.รองรับระบบการปฏิบัติงานยุทธศึกษาที่ใช้เครือข่าย

เป็นศูนย์กลาง

๔. มีความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลได้ครบทุกองค์ประกอบบุคคล

๕. สามารถรองรับปริมาณงานได้ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า

เป้าหมายการดำเนินการ

เป้าหมาย ปี ๕๙ – ๖๐ เส้นทางความเจริญก้าวหน้าชัดเจน ระบบการบริหารกำลังพลมีประสิทธิภาพ

จัดทำแผนย้ายที่ตั้ง จัดทำโครงการ งบประมาณ สิ่งสนับสนุน

เป้าหมาย ปี ๖๑ – ๖๒ ใช้งบประมาณ ดำเนินการพัฒนาตามแผน

เป้าหมาย ปี ๖๓ – ๖๘ สร้างอาคารและย้ายเข้าสถานที่ทำงานใหม่

LP7-1 พัฒนากำลังพลผู้ปฏิบัติงานฝึกศึกษาให้มีสมรรถนะสูง

ปรับปรุงเส้นทางความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ และการหมุนเวียนไปในตำแหน่งที่สำคัญตามความรู้ความสามารถ และปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาหลักสูตรต่างประเทศ เพื่อจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่ระบบการคัดเลือก

๑. นำระบบสมรรถนะหน้าที่ของสายวิทยากรการศึกษาและการฝึก มาใช้ในการบริหารกำลังพล
๒. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับค่าวิทยฐานะ
๓. สร้างจิตสำนึกการเป็นแม่พิมพ์ของกองทัพ โดยรณรงค์ให้บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนตาม ค่านิยมหลักของ ทอ. และตระหนักความสำคัญว่า “ครูคือแม่พิมพ์ของชาติ ครูทหารคือแม่พิมพ์ของกองทัพ” บุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเป็นต้นแบบ แบบอย่างด้านการกระทำที่ถูกต้องให้กับกำลังพลของกองทัพ โดยมุ่งเน้นการรักษาคำพูด สัจจะวาจาทหาร ให้เป็นพื้นฐานการปฏิบัติตน
๔. จัดทำแผนและโครงการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
๕. บรรจุเข้าแผนแม่บทของ ทอ. ในด้านกำลังพล

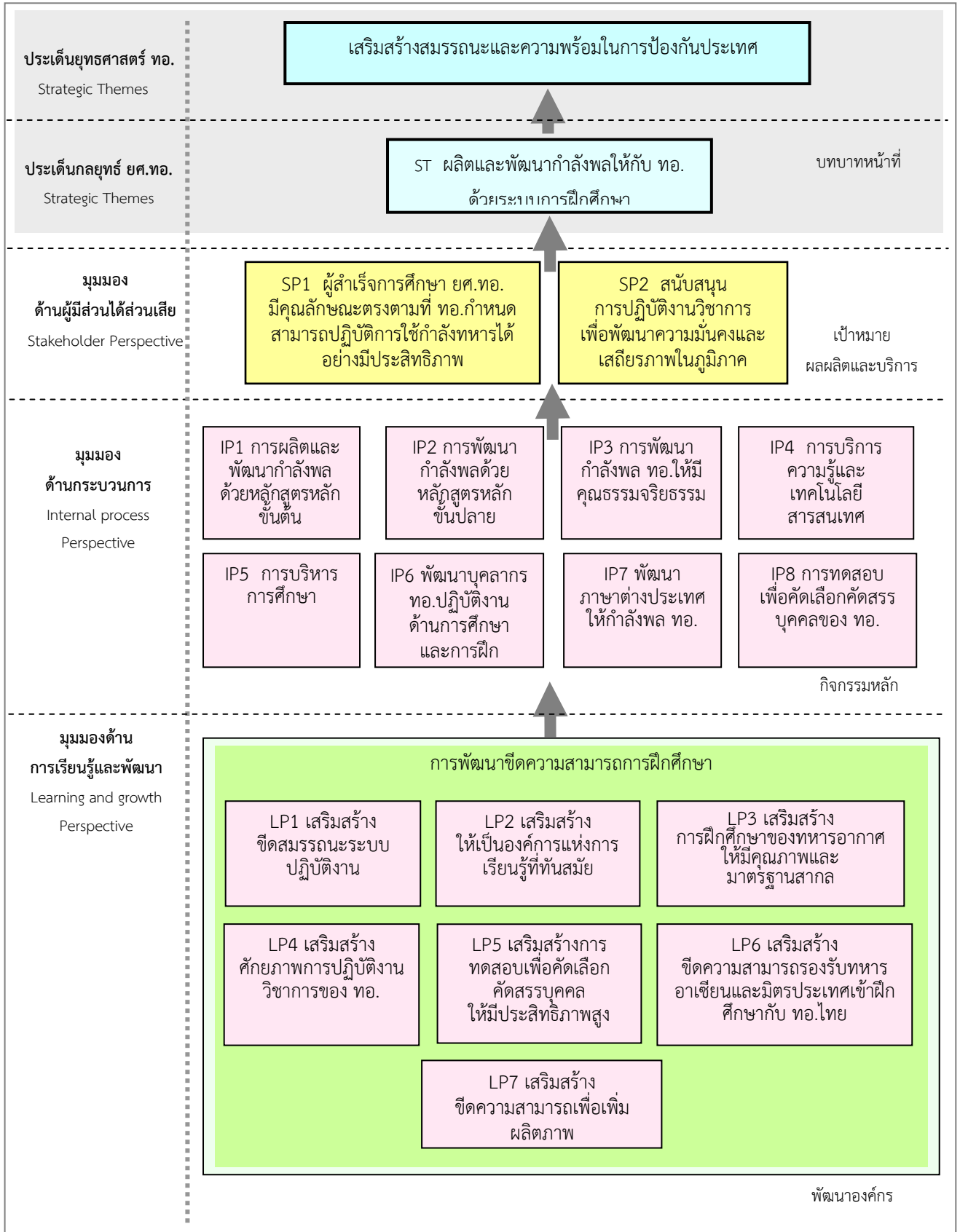
LP7-2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร

๑. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานยุทธศึกษาที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ให้มีความทันสมัยรองรับการปฏิบัติการกิจยุทธศึกษาของ ทอ. ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
๒. บรรจุเข้าแผนแม่บทของ ทอ. ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

๘. แผนที่กลยุทธ์ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (ยศ.ทอ.) ปี ๖๐

วิสัยทัศน์ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นองค์กรการศึกษาทางทหารชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน

“One of the Best Military Education Organizations in ASEAN”



๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน

๙.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมายถึง คุณภาพเป้าหมายผลผลิตและบริการ

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|--|---|---------------------------|---|----------------|----------|
| SP1 ผู้สำเร็จการศึกษา ยศ.ทอ.มีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ.กำหนด สามารถปฏิบัติการใช้กำลังทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับความพึงพอใจของหน่วยต้นสังกัดที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา | เกณฑ์การประเมิน ไม่ต่ำกว่า ๔ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน) | - | การประกันคุณภาพการศึกษา ยศ.ทอ. | - | |
| SP2 สนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการเพื่อพัฒนาความมั่นคงและเสถียรภาพในภูมิภาค | มีกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการทหารอากาศ เกิดขึ้นใน ทอ. | | - | การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ยศ.ทอ. พศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพ การปฏิบัติงานวิชาการของ ทอ. กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานวิชาการให้กับ ทอ. ได้แก่ ๑. ผลักดันให้เกิดการบูรณาการงานวิชาการต่างๆ ของ ทอ. เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานวิชาการ ๒. ปรับปรุงโครงสร้างอัตราให้มีหน่วยงานรับผิดชอบงานวิชาการทหารอากาศ | - | สพศ.๓ |

๙.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ / โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|---|---------------------------|------------------------------|---|---|----------|
| IP1 การผลิตและพัฒนา กำลังพลด้วยหลักสูตร หลักขั้นต้น | ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จ การศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพของโรงเรียน จำอากาศ เปรียบเทียบกับ จำนวนของผู้สำเร็จการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ ปี ๖๐ | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ | | - การเยี่ยมชมกิจการด้านการศึกษาและร่วมฝึก เดินอากาศต่างประเทศ กับ นนอ.ชั้นปีที่ ๔ | ๑๐๑,๕๐๐ | รร.จอ.๑ |
| | ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จ การศึกษาที่มีผลการประเมิน ความรู้ความสามารถอยู่ใน เกณฑ์ ดี-ดีมาก และผล ประเมินคุณลักษณะส่วน บุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี-ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จ การศึกษาโรงเรียนนายทหาร ชั้นประทวน ปี ๖๐ | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕ | | - นายทหารประทวน รุ่นที่ ๗๔ - นายทหารประทวน รุ่นที่ ๗๕ - นายทหารประทวน รุ่นที่ ๗๖ - นายทหารประทวน รุ่น ๗๗ - นายทหารประทวนชั้นพันจำอากาศ รุ่นที่ ๓๒ - นายทหารประทวนชั้นพันจำอากาศ รุ่นที่ ๓๓ - นายทหารประทวนชั้นพันจำอากาศ รุ่นที่ ๓๔ | ๑,๘๙๘,๕๒๐ ๑,๘๙๘,๕๒๐ ๑,๘๙๘,๕๒๐ ๑,๘๙๘,๕๒๐ ๙๘๓,๘๖๐ ๙๘๓,๘๖๐ ๙๘๓,๘๖๐ | รร.นป.๑ |
| | ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จ การศึกษาที่ผลประเมิน ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมิน | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕ | | - นายทหารชั้นผู้บังคับหมวด รุ่นที่ ๗๘ - นายทหารชั้นผู้บังคับหมวด รุ่นที่ ๗๙ | ๔,๗๕๘,๘๘๐ ๔,๖๙๘,๘๘๐ | รร.นม.๑ |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ / โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|---|---------------------------|------------------------------|--|------------------------------|------------|
| | คุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี – ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด ในปีงบประมาณ ๖๐ | | | - น.ประทวน เป็น น.สัญญาบัตร รุ่นที่ ๕๓ - น.ประทวน เป็น น.สัญญาบัตร รุ่นที่ ๕๔ | ๕๗๔,๙๖๐ ๕๗๔,๙๖๐ | |
| IP2 การพัฒนากำลังพลด้วยหลักสูตรหลักชั้นปลาย | ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลประเมินความรู้ความสามารถในเกณฑ์ ดีมาก และผลประเมินค่าคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี-ดีมาก เทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาวิทยาลัยการทัพอากาศ ในปี ๖๐ | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐ | | - การทัพอากาศ รุ่นที่ ๕๑ - การทัพอากาศ รุ่นที่ ๕๑ ชมกิจการและศึกษาภูมิประเทศ ในกลุ่มประเทศอาเซียน, สาธารณรัฐประชาชนจีน, ญี่ปุ่น, สาธารณรัฐเกาหลี | ๕,๙๖๗,๖๕๐ ๑๐,๙๔๙,๘๕๐ | วทอ.๑ |
| | ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลประเมินความรู้ความสามารถในเกณฑ์ ดีมาก และผลประเมินค่าคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี – ดีมาก เทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศในปี ๖๐ | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕๐ | | - เสนาธิการกิจการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๑ - เสนาธิการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๑ ชมกิจการและศึกษาภูมิประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน, สาธารณรัฐประชาชนจีน, ญี่ปุ่น, สาธารณรัฐเกาหลี | ๑๐,๕๔๗,๑๙๐ ๑๓,๔๐๘,๘๐๐ | รร.สธ.ทอ.๑ |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ / โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|-------------|---|---------------------------|------------------------------|---|---|----------|
| | ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลประเมินความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี – ดีมาก และผลประเมินค่าคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดี – ดีมาก เทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาโรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส ในปี งบ.๖๐ | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕ | | <ul style="list-style-type: none"> - นายทหารอากาศอาวุโส รุ่นที่ ๗๑ - การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงทางทหารของหลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส รุ่นที่ ๗๑ - การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงทางทหารของหลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส รุ่นที่ ๗๒ - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินหลักสูตรนายทหารอาวุโส | <p>๒,๒๐๙,๖๕๐</p> <p>๗,๙๔๖,๙๐๔</p> <p>๗,๙๔๖,๙๐๔</p> <p>๓๐,๙๐๐</p> | รร.นอส.๑ |
| | ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ดี – ดีมาก และผลประเมินค่าคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดี – ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง ในปี งบ.๖๐ | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕ | | <ul style="list-style-type: none"> - นายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ ๑๒๙ - นายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ ๑๓๐ - การพัฒนาระบบคิดเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานด้วย /Mind Map - เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพ KM/LO ให้มีคุณค่าแก่องค์กร - การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประเด็นความร่วมมือทางวิชาการในการพัฒนาด้าน | <p>๔,๓๒๓,๓๓๖</p> <p>๔,๓๖๑,๘๙๖</p> <p>๓,๕๐๐</p> <p>๑๐,๕๐๐</p> <p>๗๕๐,๓๘๓</p> | รร.นฝ.๑ |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ / หน่วยงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|--|---------------------------|------------------------------|---|----------------------------------|----------|
| | | | | การศึกษาของ รร.นฝ.ต่างประเทศ - การเยี่ยมชมกิจการด้านการศึกษาและร่วมฝึก เติ้นอากาศต่างประเทศ กับ นนอ.ชั้นปีที่ ๔ - Squadron Leader - Squadron officer school | ๑๐๑,๕๐๐ ๐ ๐ | |
| IP3 การพัฒนากำลังพลให้มี คุณธรรม จริยธรรม | ร้อยละของจำนวนกิจกรรม พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ ปฏิบัติได้ เปรียบกับจำนวน กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่หน่วยผู้ใช้ขอรับการ สนับสนุนในปี งบ.๖๐ | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ | | | - | กอกศ.๑ |
| IP4 การบริการความรู้และ เทคโนโลยีสารสนเทศ | ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาตามแผนเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของ ยศ.ทอ. ปี ๕๘ - ๖๒ | สำเร็จ | | - MySQL Administration - การประชุมใหญ่สามัญประจำปี ของชมรม ห้องสมุดเฉพาะและการประชุมวิชาการ - E-Learning & Courseware Design | ๑๖,๕๐๐ ๒,๐๐๐ ๖,๘๐๐ | กอบ.๑ |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ / โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|----------------------|---|---|------------------------------|--|--|--------------|
| P5 การบริหารการศึกษา | <p>๑. จำนวนหลักสูตรการศึกษา ทอ.ที่ผ่านการพิจารณา กลั่นกรอง สำเร็จ</p> <p>๒. จำนวนโครงการศึกษา ประจำปีของ ยศ.ทอ.ที่ ดำเนินการสำเร็จ</p> <p>๓. จำนวนเรื่องที่ได้รับการ พิจารณาด้านอำนาจการ ฝึกศึกษา</p> <p>๔. จำนวนรายงานประเมิน ตนเอง (SAR) ของ สถาบันการศึกษา ทอ.</p> | <p>จำนวน ๒๒ หลักสูตร</p> <p>จำนวน ๔๓ โครงการ</p> <p>จำนวน ๙๐๐ เรื่อง</p> <p>จำนวน ๑๒ เรื่อง</p> | | <ul style="list-style-type: none"> - อบรมหัวหน้าหน่วยก่อนไปดำรงตำแหน่ง ปีการศึกษา ๒๕๖๐ - อบรมก่อนแต่งตั้งยศว่าที่เรืออากาศตรีสำหรับ ผู้สำเร็จการศึกษาวชิราวุธ รุ่นที่ ๗ - เจ้าหน้าที่การศึกษาและการฝึก รุ่นที่ ๗ - การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การตรวจสอบ และประเมินวิทยฐานะครูทหาร สำหรับผู้ ตรวจสอบและประเมิน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของ ทอ. - การประชุมแลกเปลี่ยนระบบการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพทางทหาร (PME) ใน ตปท. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ - การฝึกงานในหน้าที่ - วปอ.อินโดนีเซีย - วปอ.มช.(The Malaysia Armed Forces Defence Course) - วปอ.ออสเตรเลีย - วสท.อช. - วทอ.ญี่ปุ่น | <p>๖๗,๘๕๐</p> <p>๖๑,๒๐๐</p> <p>๓๑๘,๓๑๐</p> <p>๕๓,๕๗๕</p> <p>๕๖,๓๒๕</p> <p>๘๔๒,๗๐๐</p> <p>๓๘,๘๕๐</p> <p>๕๑๖,๑๒๐</p> <p>๓๑๘,๔๔๐</p> <p>๕๕๖,๑๘๐</p> <p>๕๑๖,๑๒๐</p> <p>๑,๐๘๑,๖๐๐</p> | <p>สบศ.๑</p> |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ / โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|-------------|-----------|---------------------------|------------------------------|--|--|----------|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - เสนาธิการกิจสเปน - Air force Command and Staff Course - เสนาธิการกิจเวียดนาม - เสนาธิการกิจเยอรมนี - เสนาธิการกิจอินโดนีเซีย - เสนาธิการกิจ ญี่ปุ่น - เสนาธิการกิจสิงคโปร์ - วสท.ฝรั่งเศส (War College) - Malaysian Armed Forces (MAF) - Basic Course for Air Force Staff Officer - นายทหารชั้นผู้บังคับฝูงมาเลเซีย Squadron officer Course - นฝ.อินโดนีเซีย - Defense and Strategic Study Courseการ - เยี่ยมชมกิจการด้านการศึกษาและร่วมฝึก เดินอากาศต่างประเทศ กับ นนอ.ชั้นปีที่ ๔ | <ul style="list-style-type: none"> ๖๘๒,๐๒๘ ๔๒๑,๒๓๓ ๔๓๗,๑๕๐ ๔๐๘,๐๕๐ ๓๐๕,๑๖๐ ๑,๑๑๕,๙๕๐ ๖๖๑,๖๓๐ ๕๐๕,๗๐๐ ๓๑๙,๔๔๐ ๒๙๘,๓๓๓ ๑๕๙,๒๘๐ ๒๗๐,๐๐๐ ๑๔๓,๑๐๐ ๑๐๑,๕๐๐ | |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ / โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|--|---------------------------|------------------------------|--|--|----------|
| IP6 พัฒนาบุคลากร ทอ. ปฏิบัติงานด้านการศึกษา และการฝึก | ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จ การศึกษาที่มีผลการประเมิน ความรู้ความสามารถอยู่ใน เกณฑ์ ดี – ดีมาก และผล ประเมินคุณลักษณะส่วน บุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี – ดีมาก เปรียบเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จ หลักสูตรครูทหาร ในปี ๖๐ | ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕ | | <ul style="list-style-type: none"> - ครูทหารชั้นประทวน รุ่นที่ ๓๘ - ครูทหารชั้นสัญญาบัตร รุ่นที่ ๔๖ สำหรับการ เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ - โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การจัดการ เรียนการสอนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | <p>๕๒๑,๗๐๕</p> <p>๕๐๐,๖๑๐</p> <p>๓๒,๑๕๐</p> | รร.คท.๖ |
| IP7 พัฒนาภาษาต่างประเทศ ให้กำลังพล ทอ. | คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการเข้า ทดสอบความรู้ความเข้าใจ ภาษาอังกฤษของข้าราชการใน หน่วยที่เข้ารับการทดสอบ ความรู้ความเข้าใจภาษาอังกฤษ ในปี ๖๐ | ร้อยละ ๔๙.๖ | | <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรภาษาไทยสำหรับนายทหาร ต่างประเทศ รุ่นที่ ๓๗ - ภาษาอังกฤษสำหรับเสมียน สน.ผชท.ทหาร ไทย/ต่างประเทศ (ทอ.) รุ่นที่ ๒๗ - โครงการพัฒนาความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษของ จนท.ช่างประจำอากาศยาน สังกัด บน.๖ - โครงการพัฒนาความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษของกำลังพล ยศ.ทอ. - โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) สำหรับ | <p>๑,๐๐๘,๑๕๐</p> <p>๑๕๘,๔๓๐</p> <p>๑๖๐,๐๐๐</p> <p>๕๘,๑๒๕</p> <p>๖๘,๐๐๐</p> | ศภษ.๖ |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน / กิจกรรม / โครงการ / โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|--|---------------------------|------------------------------|---|------------------------------|----------|
| | | | | <p>นายทหารชั้นสัญญาบัตร</p> <p>- โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการและนักเรียนทหารไปศึกษา ฝึกงาน ดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยทุน ทอ. ทุนตามโครงการ IMET/FMF ทุนตามโครงการ MAP และทุนตามโครงการ DC</p> <p>- โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษผ่านสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) สำหรับนายทหารประทวน รุ่นที่ ๖</p> | <p>๒๔๖,๐๐๐</p> <p>๓๒,๐๐๐</p> | |
| IP8 การทดสอบเพื่อคัดเลือกคัดสรรบุคคลของ ทอ. | ร้อยละของจำนวนผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจในผลงานการทดสอบบุคคลในระดับมาก – มากที่สุด เปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยผู้รับบริการทั้งหมดในปี งป.๖๐ | ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ | | - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่สัมภาษณ์ของกองทัพอากาศ | - | ศทบ.๑ |

๙.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

หมายถึง การพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๘

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|--|-----------|---------------------------|------------------------------|--|-------------------|----------|
| LP1 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้าง ขีดสมรรถนะระบบปฏิบัติงาน | | | | กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบราชการด้วย เครื่องมือบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA) กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบบริหาร งบประมาณและทรัพยากรให้มี ประสิทธิภาพ | | |
| LP2 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างให้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ทันสมัย | | | | กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ยุทธศึกษาที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมพฤติกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรม องค์การ | | |
| LP3 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้าง การฝึกศึกษาของทหารอากาศ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล | | | | กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบการศึกษา ทอ. ให้ทันสมัย กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาหลักสูตรของ ทอ.ให้มี คุณภาพและมาตรฐาน กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาการประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติการใช้กำลังทหาร ของกำลังพล ทอ. | | |

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|-----------|---------------------------|------------------------------|--|-------------------|----------|
| | | | | กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล | | |
| LP4 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานวิชาการของ ทอ. | | | | กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานวิชาการให้กับ ทอ. กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาการทหารให้ทันสมัยและเป็นสากล กลยุทธ์ที่ ๔.๓ พัฒนาขีดความสามารถการพิมพ์เอกสารวิชาการของ ทอ. | | |
| LP5 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างการทดสอบเพื่อคัดเลือกคัดสรรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูง | | | | กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาเครื่องมือทดสอบบุคคลให้ทันสมัยและมีความเป็นสากล กลยุทธ์ที่ ๕.๒ พัฒนาระบบการทดสอบและฐานข้อมูลให้ทันสมัย | | |
| LP6 ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างขีดความสามารถรองรับทหารอาเซียนและมิตรประเทศเข้าฝึกศึกษากับ ทอ.ไทย | | | | กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับมิตรประเทศ กลยุทธ์ที่ ๖.๒ พัฒนาระบบการดูแล นทน. มิตรประเทศ กลยุทธ์ที่ ๖.๓ พัฒนาขีดความสามารถด้านการสอนภาษาไทย | | |
| LP7 ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างขีดความสามารถเพื่อเพิ่มผลิตภาพ | | | | กลยุทธ์ที่ ๗.๑ พัฒนากำลังพลผู้ปฏิบัติงานฝึกศึกษาให้มีสมรรถนะสูง กลยุทธ์ที่ ๗.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร กลยุทธ์ที่ ๗.๓ พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก | | |

๙.๔ งานประจำอื่น ๆ

| วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|-------------------------------|-----------|---------------------------|------------------------------|---|----------------|---------------------|
| R1 งานกำลังพล | | | | งบเงินเดือนสำหรับกำลังพลประจำการ | ๓๕๓,๕๑๑,๐๐๐ | - งบ.ปกติ รร.จอ. |
| | | | | งบค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำ ที่รับ ราชการอยู่แล้ว | ๒๐,๕๙๗,๐๐๐ | |
| | | | | งบเงินตอบแทนพิเศษของลูกจ้างที่รับ ราชการอยู่แล้ว | ๑๕๕,๓๐๐ | |
| | | | | งบค่าตอบแทนพนักงานราชการ | ๒๕,๘๗๓,๕๐๐ | |
| | | | | งบจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคม | ๑,๒๙๓,๗๐๐ | |
| | | | | งบค่าเช่าบ้าน | ๑๒,๗๕๗,๓๐๐ | |
| | | | | งบค่าเช่าบ้านชาวต่างประเทศ | ๓๘๔,๐๐๐ | |
| | | | | งบค่าจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ | ๙๙๗,๔๕๐ | |
| | | | | งบเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการผู้ ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูง | - | |
| | | | | งบเงินตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดการ รถประจำตำแหน่ง | ๓,๙๒๔,๐๐๐ | |
| | | | | งบค่าเบี้ยเลี้ยงทหาร | ๓๖,๘๙๒,๖๗๐ | |
| | | | | งบฝึกศึกษาอบรมหลักสูตรหลักขั้นต้น | ๑๘,๓๗๙,๒๔๓ | |
| งบค่าเลี้ยงรับรองของทางราชการ | ๔๔,๗๐๐ | | | | | |

| วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ) | ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline) | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน | งบประมาณ (บาท) | หมายเหตุ |
|--------------------------------------|-----------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------------|----------------|----------|
| R2 งานส่งกำลังและซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์ | | | | งบริักษาสภาพความสะอาดอาคารสถานที่ | ๑,๘๙๖,๐๐๐ | |
| | | | | งบจ้างรถยนต์โดยสาร | ๔,๖๗๕,๐๐๐ | |
| R3 บริหารงานและบริหารหน่วย | | | | งบจัดทำพจนานุกรม ทอ. | ๒๒,๕๐๐ | |
| | | | | งบจัดทำตำราและบรรณสาร | ๑๑๔,๗๐๐ | |
| | | | | งบจัดทำเอกสารคู่มือ | ๘,๐๐๐ | |
| | | | | งบจัดทำเอกสารทางราชการอื่น ๆ | ๒๐๐,๕๐๐ | |
| | | | | งบจัดทำหนังสือข่าวทหารอากาศ | ๑,๐๗๐,๘๐๐ | |
| | | | | งบบริหารหน่วย | ๖,๔๖๑,๓๐๐ | |
| | | | | งบค่าไปรษณีย์โทรเลข | ๑๓,๐๐๐ | |
| | | | | งบบริหารโครงการและแผนงานพิเศษ | ๕๒๙,๒๑๑ | |
| R4 กิจกรรมพลเรือนและการประชาสัมพันธ์ | | | | งบพิธีการอื่น ๆ | ๖๐,๖๐๐ | |
| | | | | งบค่าธรรมเนียมศาล | ๒๐,๐๐๐ | |
| | | | | งบกีฬาภายใน | ๓,๐๐๐ | |
| | | | | งบประชาสัมพันธ์กิจการ ทอ. | ๒๙๕,๗๒๐ | |
| รวม | | | | | ๔๙๐,๑๘๐,๑๘๔ | |

๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์

๑๐.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP1

ผู้สำเร็จการศึกษา ยศ.ทอ. มีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ.กำหนด
สามารถปฏิบัติการใช้กำลังทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๒ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP2

สนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการเพื่อพัฒนาความมั่นคงและเสถียรภาพในภูมิภาค

๑๐.๓ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP1

การผลิตและพัฒนากำลังพลด้วยหลักสูตรหลักขั้นต้น หมายถึง การปรับสภาพพลเรือนให้เป็นทหาร และการพัฒนากำลังพล ตามหลักสูตรของ รร.จอ.๑, รร.นม.๑ และ รร.นป.๑ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา ยศ.ทอ. มีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ.กำหนด

| | |
|--|---|
| ตัวชี้วัด | ๑. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของโรงเรียน จำอากาศ ๒. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายทหารชั้นประทวน ๓. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด |
| ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด | ๓ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน) |
| แบบของตัวชี้วัด | คุณภาพและปริมาณ |
| คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ | ๑. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของโรงเรียนจำอากาศ หมายถึง ร้อยละของจำนวนนักเรียนจำอากาศที่สำเร็จการศึกษา และผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของโรงเรียนจำอากาศ เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนจำอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ๒. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายทหารชั้นประทวน หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรของโรงเรียนนายทหารชั้นประทวน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ๓. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และ ผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรของโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวดในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ |

| แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ ปี ๖๐ | งบประมาณ ปี ๖๐ | ผู้รับผิดชอบ | การประสานงาน | ช่วงเวลา สำเร็จ |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------------|
| โรงเรียนจำอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ | ๑๐๑,๕๐๐ | รร.จอ.๑ | - | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |
| โรงเรียนนายทหารชั้นประทวน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ | ๑๐,๕๔๕,๖๖๐ | รร.นป.๑ | - | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |
| โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ | ๑๐,๖๐๗,๖๘๐ | รร.นม.๑ | - | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |

๑๐.๔ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP2

การพัฒนากำลังพลด้วยหลักสูตรหลักชั้นปลาย หมายถึง การพัฒนาทหารอาชีพ ตามหลักสูตรของ วทอ.๑, รร.สธ.ทอ.๑, รร.นอส.๑ และ รร.นฝ.๑ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ.กำหนด และสามารถปฏิบัติการใช้กำลังทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

| | |
|---|--|
| ตัวชี้วัด | <p>๑. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดีมาก ตามหลักสูตรการทัพอากาศ</p> <p>๒. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดีมาก ตามหลักสูตรเสนาธิการกิจ</p> <p>๓. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส</p> <p>๔. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง</p> |
| ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด | ๓ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน) |
| แบบของตัวชี้วัด | คุณภาพและปริมาณ |
| คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ | <p>๑. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดีมาก ตามหลักสูตรการทัพอากาศ หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการทัพอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>๒. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดีมาก ตามหลักสูตรเสนาธิการกิจ หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก และ ผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรเสนาธิการกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>๓. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรนายทหารอากาศอาวุโส หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร นายทหารอากาศอาวุโสในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>๔. ร้อยละของจำนวนผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐</p> |

| แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ ปี ๖๐ | งบประมาณ ปี ๖๐ | ผู้รับผิดชอบ | การประสานงาน | ช่วงเวลา สำเร็จ |
|--|-------------------|--------------|-----------------------------|--------------------|
| วิทยาลัยการทัพอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ | ๑๖,๔๑๓,๕๐๐ | วทอ.๑ | - สถานศึกษา - นงป. - กง. | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |
| โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ | ๒๓,๙๕๕,๙๙๐ | รร.สธ.ทอ.๑ | - กกพ. - กรก. - สบศ. | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |
| โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ | ๑๘,๑๓๔,๓๕๘ | รร.นอส.๑ | | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |
| โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ | ๙,๕๕๑,๑๑๕ | รร.นฝ.๑ | | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |

๑๐.๕ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP3

การพัฒนากำลังพล ทอ.ให้มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การพัฒนากำลังพล ทอ. ให้มีคุณธรรมจริยธรรม
จิตใจเข้มแข็ง พร้อมปฏิบัติภารกิจ

| | |
|--|---|
| ตัวชี้วัด | ๑. ร้อยละของกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ปฏิบัติได้ |
| ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด | ๑. ร้อยละ ๙๐ |
| แบบของตัวชี้วัด | ปริมาณ |
| คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ | ร้อยละของจำนวนกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ปฏิบัติได้เทียบกับการขอรับการสนับสนุน หมายถึง ร้อยละของจำนวนกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ปฏิบัติได้ เปรียบเทียบกับ จำนวน กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่หน่วยผู้ให้บริการขอรับการสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ |

| แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ ปี ๖๐ | งบประมาณ ปี ๖๐ | ผู้รับผิดชอบ | การประสานงาน | ช่วงเวลา สำเร็จ |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------------|
| กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม | - | กอศ.๖ | - | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |

๑๐.๖ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP4

การบริการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การสนับสนุนการฝึการศึกษาในด้านการบริการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ งานสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษาให้กับสถานศึกษา งานบริการความรู้ และงานห้องสมุดกองทัพอากาศ

| | |
|--|---|
| ตัวชี้วัด | ๑. ความสำเร็จในการพัฒนาตามเกณฑ์การประเมินหน่วยงานดิจิทัลของ ยศ.ทอ. |
| ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด | ๑. ๓ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน) |
| แบบของตัวชี้วัด | คุณภาพ |
| คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ | ความสำเร็จในการพัฒนาตามเกณฑ์การประเมินหน่วยงานดิจิทัลของ ยศ.ทอ. มีหน่วยวัดเป็นร้อยละ |

| แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ ปี ๖๐ | งบประมาณ ปี ๖๐ | ผู้รับผิดชอบ | การประสานงาน | ช่วงเวลา สำเร็จ |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------------|
| การให้บริการทรัพยากรสารสนเทศแก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ของ ทอ.รวมถึงผู้สนใจทั่วไป | - | กvb.ยศ.ทอ. | - | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |

๑๐.๗ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP5

การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการด้านฝึกศึกษาให้กับ ทอ.และ ยศ.ทอ. ได้แก่ การ
 กลั่นกรองหลักสูตรการศึกษาของ ทอ. การจัดทำโครงการศึกษาประจำปีของ ยศ.ทอ. การอำนวยการฝึกศึกษาให้สถานศึกษา
 ยศ.ทอ. และงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

| | |
|--|--|
| ตัวชี้วัด | ๑.จำนวนหลักสูตรการศึกษา ทอ.ที่ผ่านการพิจารณากลั่นกรองสำเร็จ ๒.จำนวนโครงการศึกษาประจำปีที่ทำโดย ยศ.ทอ. ๓.จำนวนเรื่องที่ได้รับการพิจารณา ๔.จำนวนรายงานประเมินตนเอง (SAR) ของสถาบันการศึกษาของ ทอ. |
| ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด | - ๒๒ หลักสูตร - ๔๓ โครงการ - ๙๐๐ เรื่อง - ๑๑ เรื่อง |
| แบบของตัวชี้วัด | ปริมาณ |
| คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ | - |

| แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๐ | งบประมาณ ปี ๖๐ | ผู้รับผิดชอบ | การประสานงาน | ช่วงเวลา สำเร็จ |
|--|-------------------|---------------|--|--------------------|
| การกลั่นกรองหลักสูตรการศึกษาของ ยศ.ทอ. | - | สบศ.บก.ยศ.ทอ. | - สถานศึกษา ยศ.ทอ. - กพ.ทอ. | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |
| การจัดทำโครงการศึกษาประจำปีของ ยศ.ทอ. | - | สบศ.บก.ยศ.ทอ. | - นขต.ยศ.ทอ. - กพ.ทอ. | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |
| งานพิจารณาด้านอำนวยการฝึกศึกษาให้แก่ สถานศึกษา ยศ.ทอ. | - | สบศ.บก.ยศ.ทอ. | - สถานศึกษา - นงป. - กง. - กกพ. - กรก. | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |
| งานวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลเพื่อพัฒนา การศึกษา | - | สบศ.บก.ยศ.ทอ. | - สถานศึกษา - กพ.ทอ. | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |

๑๐.๘ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP6

พัฒนาบุคลากร ทอ.ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาและการฝึก หมายถึง การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาและการฝึกของทุกสายวิทยาการ รวมถึงการพัฒนาทักษะผู้ทำหน้าที่ครูอาจารย์ให้มีคุณภาพและเป็นมาตรฐาน

| | |
|--|--|
| ตัวชี้วัด | ๑. ร้อยละของจำนวนผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ดี ตามหลักสูตรของโรงเรียนครุฑทหาร |
| ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด | ๓ คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน) |
| แบบของตัวชี้วัด | ปริมาณ |
| คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ | ๑. ร้อยละของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการประเมินความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก และ ผลประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก เปรียบเทียบกับ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุฑทหาร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ |

| แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ ปี ๖๐ | งบประมาณ ปี ๖๐ | ผู้รับผิดชอบ | การ ประสานงาน | ห่วงเวลา สำเร็จ |
|--|-------------------|--------------|---|--------------------|
| กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทอ.ปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาและการฝึก | ๑,๐๕๔,๔๖๕ | รร.คท.๑ | - นงป. - กง. - กกพ. - กรก. - สบศ. | |

๑๐.๙ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP7

พัฒนาภาษาต่างประเทศให้กำลังพล ทอ. หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่กำลังพลของ ทอ.

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|
| ตัวชี้วัด | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีคะแนนระดับความเข้าใจภาษาอังกฤษ (ECL) เพิ่มขึ้นจากคะแนนก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ คะแนน ๓. ร้อยละของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีคะแนนการทดสอบวัดระดับความสามารถ ในการใช้ภาษาอังกฤษแบบออสเตรเลีย (ADFELPS) หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพิ่มขึ้นจากเดิม ไม่น้อยกว่า ๑ ระดับ อย่างน้อย ๑ ทักษะ ๔. ร้อยละของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีคะแนนการทดสอบวัดระดับความสามารถ ในการใช้ภาษาอังกฤษ ไม่ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน ๕. ร้อยละของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีคะแนนระดับความเข้าใจภาษาอังกฤษ (ECL) เพิ่มขึ้น โดยเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม ๖. ร้อยละของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีคะแนนระดับความเข้าใจภาษาอังกฤษ (ECL) เพิ่มขึ้นจากคะแนนก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ คะแนน ๗. ร้อยละของผู้ร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่สัมมนาเพิ่มมากขึ้น ๘. ร้อยละของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ๙. ร้อยละของผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาไทยทุกทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ดี (ร้อยละ ๖๐-๘๐) | | | | | | | | | | |
| ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">๑. ร้อยละ ๘๐</td> <td style="width: 50%;">๒. ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๓. ร้อยละ ๘๐</td> <td>๔. ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๕. ร้อยละ ๘๐</td> <td>๖. ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๗. ร้อยละ ๘๐</td> <td>๘. ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๙. ร้อยละ ๘๐</td> <td></td> </tr> </table> | ๑. ร้อยละ ๘๐ | ๒. ร้อยละ ๘๐ | ๓. ร้อยละ ๘๐ | ๔. ร้อยละ ๘๐ | ๕. ร้อยละ ๘๐ | ๖. ร้อยละ ๘๐ | ๗. ร้อยละ ๘๐ | ๘. ร้อยละ ๘๐ | ๙. ร้อยละ ๘๐ | |
| ๑. ร้อยละ ๘๐ | ๒. ร้อยละ ๘๐ | | | | | | | | | | |
| ๓. ร้อยละ ๘๐ | ๔. ร้อยละ ๘๐ | | | | | | | | | | |
| ๕. ร้อยละ ๘๐ | ๖. ร้อยละ ๘๐ | | | | | | | | | | |
| ๗. ร้อยละ ๘๐ | ๘. ร้อยละ ๘๐ | | | | | | | | | | |
| ๙. ร้อยละ ๘๐ | | | | | | | | | | | |
| แบบของตัวชี้วัด | คุณภาพ | | | | | | | | | | |

| แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ ปี ๖๐ | งบประมาณ ปี ๖๐ | ผู้รับผิดชอบ | การประสานงาน | ห้วงเวลา สำเร็จ |
|--|-------------------|--------------|--------------------------------------|--------------------|
| กิจกรรมพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศให้กำลังพล ทอ. | ๑,๓๓๐,๗๔๕ | ศภษ.๖ | -นขต.ยศ.ทอ. -นขต.ทอ.และ กพ.ทอ. | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |

๑๐.๑๐ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP8

พัฒนางานทดสอบคัดเลือกบุคคล หมายถึง การพัฒนาแบบทดสอบบุคคล ให้ครบถ้วน
ถูกต้อง แม่นยำเพื่อใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการใน ทอ. ตามหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

| | |
|--|---|
| ตัวชี้วัด | ๑. ร้อยละของจำนวนผู้รับบริการที่พึงพอใจในบริการของศูนย์ทดสอบบุคคล |
| ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด | ๑. ร้อยละ ๗๕ |
| แบบของตัวชี้วัด | คุณภาพ |
| คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ | ร้อยละของจำนวนหน่วยผู้รับบริการที่พึงพอใจในบริการของศูนย์ทดสอบบุคคล หมายถึง ร้อยละของจำนวนหน่วยผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจในผลงานการทดสอบ บุคคล ในระดับมาก - มากที่สุด เปรียบเทียบกับ จำนวนหน่วยผู้รับบริการทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ |

| แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน ปี ๖๐ | งบประมาณ ปี ๖๐ | ผู้รับผิดชอบ | การ ประสานงาน | ห้วงเวลา สำเร็จ |
|--|-------------------|--------------|-----------------------|--------------------|
| โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการ พัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่ | - | ศทบ.๓ | หน่วย ผู้รับบริการ | ต.ค.๕๙ - ก.ย.๖๐ |

ภาคผนวก

ผนวก ๑ กิจกรรมหลัก (ในคู่มือพจนานุกรมกิจกรรม ทอ. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐)

ผลผลิตย่อยที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมย่อยที่ ๑ อำนวยการและพัฒนาบุคลากรของ ทอ.

หน่วยรับผิดชอบกิจกรรมย่อย : ยศ.ทอ.

| หน่วยปฏิบัติ | ชื่อกิจกรรมหลัก | หน่วยนับ | สัดส่วนต้นทุน |
|------------------------------------|---|----------------------|---------------|
| ๑. สำนักบริหารการศึกษาศึกษา | - การกลั่นกรองหลักสูตรการศึกษาของ ทอ. | - จำนวน หลักสูตร | ๒ |
| | - การจัดทำโครงการศึกษาประจำปีของ ยศ.ทอ. | - จำนวน โครงการ | ๒ |
| | - การอำนวยการฝึกศึกษาให้สถานศึกษา ยศ.ทอ. | - จำนวนเรื่อง | ๒ |
| | - การประกันคุณภาพการศึกษา ทอ. | - จำนวน สถานศึกษา | ๒ |
| ๒. วิทยาลัยการทัพอากาศ | - การพัฒนากำลังพล ทอ.ปฏิบัติงานระดับ ยุทธศาสตร์ | - จำนวนคน | ๗ |
| ๓. โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ | - การพัฒนากำลังพล ทอ.ปฏิบัติงานระดับ ยุทธการ | - จำนวนคน | ๑๐ |
| ๔. โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส | - การพัฒนากำลังพล ทอ.ปฏิบัติงานฝ่าย อำนวยการ | - จำนวนคน | ๕ |
| ๕. โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง | - การพัฒนากำลังพล ทอ.ปฏิบัติงานระดับ ยุทธวิธี | - จำนวนคน | ๖ |
| ๖. โรงเรียนนายทหารผู้บังคับหมวด | - การปรับสภาพพลเรือนให้เป็นทหารอากาศ และ การพัฒนากำลังพล.ให้เป็นนายทหารสัญญาบัตร | - จำนวนคน | ๕ |
| ๗. โรงเรียนจ่าอากาศ | - การผลิตนายทหารประทวนให้ ทอ. | - จำนวนคน | ๔๐ |
| ๘. โรงเรียนนายทหารชั้นประทวน | - การปรับสภาพพลเรือนให้เป็นทหารอากาศ และ การพัฒนานายทหารประทวน | - จำนวนคน | ๕ |
| ๙. โรงเรียนครุทหาร | - การพัฒนาบุคลากรของ ทอ.ปฏิบัติงานด้าน การศึกษาและการฝึก | - จำนวนคน | ๓ |
| ๑๐. ศูนย์ภาษา | - การพัฒนาภาษาต่างประเทศให้กำลังพล ทอ. | - จำนวนคน | ๔ |
| ๑๑. ศูนย์ทดสอบบุคคล | - การทดสอบเพื่อคัดเลือกคัดสรรบุคคลของ ทอ. | - จำนวนคน | ๒ |
| ๑๐. กองอนุศาสนาจารย์ | - การพัฒนากำลังพล ทอ.ให้มีคุณธรรมจริยธรรม | - จำนวนคน | ๒ |
| ๑๓. กองวิทยบริการ | - การบริการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ | - จำนวนคน | ๓ |

| หน่วยปฏิบัติ | ชื่อกิจกรรมสนับสนุน |
|--|--|
| ๑. กองบัญชาการ แผนกการเงิน ฝ่ายอำนวยการและอื่นๆ | - การบริหารองค์กร ด้านธุรการ สารบรรณ การส่งกำลังบำรุง งบประมาณ การเงิน และสวัสดิการ |
| ๒. กองบริการ | - การบริการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ยศ.ทอ. |

ผนวก ๒ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน
สรุปได้ตามตารางดังนี้

| จุดแข็ง | จุดอ่อน | โอกาส | ความท้าทาย |
|--|--|--|--|
| <p>๑. การกัญยทุศึกษาสำคัญต่อกองทัพ โดยเฉพาะการวางแผน อำนาจการยุทธระดับต่าง ๆ</p> <p>๒. ยศ.ทอ.เป็นแหล่งผลิตนายทหารชั้นประทวนที่มีคุณภาพ</p> <p>๓. กิจกรรมการศึกษาเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงสร้างความสัมพันธ์ความไว้นื้อเชื้อใจ</p> <p>๔. การทดสอบบุคคล ส่งเสริมประสิทธิภาพ การคัดเลือกคัดสรรบุคคลของ ทอ.</p> <p>๕. ระบบบริหารงานสายวิทยาการการศึกษามีความชัดเจน</p> <p>๖. ก.พ.ร.เป็นเครื่องมือพัฒนาให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง</p> <p>๗. ลักษณะโครงสร้างระบบการศึกษา PME ชั้นสัญญาบัตรเป็นมาตรฐานสากล</p> <p>๘. การกลั่นกรองหลักสูตร ช่วยให้อำหนดคุณลักษณะผู้สำเร็จหลักสูตรตรงตามความต้องการ ทอ.</p> <p>๙. สถานศึกษา PME ตอบสนองความต้องการของ ทอ.ในปัจจุบัน และสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต</p> | <p>๑.ภารกิจขาดความชัดเจน ทำให้การทำงานติดขัด ขาดประสิทธิภาพโดยรวม</p> <p>๒.โครงสร้างขนาดใหญ่ ขาดประสิทธิภาพ</p> <p>๓.สพศ.ขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานฝ่ายอำนาจการด้านการศึกษาระดับ น.อ.</p> <p>๔.เส้นทางความหน้าก้าวของบุคลากรทางการศึกษา ไม่สามารถเติบโตในสายงาน</p> <p>๕. กองฝึกจำลองยุทธ (เพื่อพลาง) ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่และขาดอัตรากำลังพลด้านคอมพิวเตอร์/กรรมวิธีข้อมูล</p> <p>๖.แผนประกันคุณภาพการศึกษา ไม่สามารถดำเนินงานประกันคุณภาพสถานศึกษาได้ตามความต้องการของ ทอ.</p> <p>๗.ยศ.ทอ.ไม่มีกระบวนการทำงานวิชาการ ทำให้ไม่มีเอกสารตำราวิชาการที่เป็นมาตรฐานของกองทัพ</p> <p>๘.ยศ.ทอ.ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบงานวิชาการทหารอากาศ</p> <p>๙.ยศ.ทอ.ยังไม่มีบทบาทที่ชัดเจนด้านการฝึกทางทหาร ปัจจุบันมีบทบาทเฉพาะด้านการศึกษา</p> <p>๑๐. ผู้สอน ผู้บรรยายจากหน่วยปฏิบัติใน ทอ.และครูอาจารย์ใน ยศ.ทอ. ไม่มีเวลาเพียงพอในการทำหน้าที่ที่กลั่นกรองความรู้และเรียบเรียงเอกสารวิชาการให้กับกองทัพ</p> <p>๑๑. ทอสมุดกองทัพอากาศ แหล่งศึกษาค้นคว้าของกองทัพ มีเอกสารวิชาการด้านการทหารไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย</p> <p>๑๒. ยศ.ทอ.เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ยังไม่มีการทำงานเชื่อมโยงประสานสอดคล้องอย่างเป็นระบบ เหมือนองค์การสมรรถนะสูงยุคใหม่ เนื่องจากส่วนราชการภายใน ยศ.ทอ. ได้จัดตั้งขึ้นที่ละส่วนจากงานใหม่ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา</p> <p>๑๓. วัฒนธรรมองค์การที่ปฏิบัติกันมานาน เริ่มไม่เหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีความก้าวหน้ามากขึ้น</p> <p>๑๔. ระบบบริหาร งบประมาณ ขาดประสิทธิภาพ ทำให้การใช้งบประมาณไม่ตรงตามเป้าหมายผลผลิตและบริการของ ยศ.ทอ.</p> <p>๑๕. การบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร ยังไม่ได้บูรณาการอย่างเป็นระบบ</p> <p>๑๖. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีความยุ่งยากสำหรับผู้ทำหน้าทีในการพัฒนาหลักสูตรของแต่ละสถานฝึกศึกษา</p> | <p>๑. ประเทศไทยกำหนดเป้าหมายด้านการศึกษาเป็น Education Hub ทำให้การศึกษา ทอ.มีโอกาสดิบโตเป็น Air Force Education Hub ได้ในอนาคต</p> <p>๒. วิสัยทัศน์ ทอ.ปี๕๘-๖๒ เป็นช่วงสุดท้าย ทำให้ การพัฒนา กำลังพลด้วยระบบ การฝึกศึกษา เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน</p> <p>๓. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้ภารกิจ ยุทธศึกษาของทหาร มีบทบาท เกิดกิจกรรมมากขึ้นและช่วยส่งเสริม “ความไว้นื้อเชื้อใจกัน”</p> <p>๔. การร่วมมือพัฒนา ด้านความมั่นคงของอาเซียน ทอ. กำหนดให้ขยายเครือข่ายวิชาการ จึงเป็นโอกาสผลักดันให้เกิด “ระบบการทำงานวิชาการของ ทอ.”</p> <p>๕. ยุทธศาสตร์ ทอ.ใน การร่วมมือกับภาครัฐ/เอกชน ทำให้เกิดโอกาสพัฒนาระบบการศึกษาของ ทอ.ให้มีมาตรฐานสากล</p> | <p>๑.การพัฒนาหลักนิยมของทอ.ยังขาดกระบวนการที่ต่อเนื่องและสมบูรณ์</p> <p>๒. การทำงานวิชาการทหารของ ทอ. ยังขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓. ทอ.ไม่มีการฝึกในที่บังคับการภายในกองทัพ</p> <p>๔. การปฏิบัติงานด้านยุทธการ ด้านกำลังพล และด้านยุทธศึกษา ยังขาดความเชื่อมโยงที่ดี</p> <p>๕. ระบบการศึกษาของ ทอ.ไม่ทันสมัย</p> <p>๖. โครงสร้าง ทอ. มีฝ่ายอำนาจการที่เกี่ยวของงานการศึกษา ๒ หน่วยแยกจากกัน ทำให้ลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายอำนาจการด้าน การศึกษาของ ทอ.</p> <p>๗. ขอบเขตความรับผิดชอบของ ยศ.ทอ.ไม่ชัดเจนและไม่เป็นมาตรฐาน เหมือนเหล่าทัพอื่น ทำให้งานยุทธศึกษาของ ทอ.ขาดประสิทธิภาพ</p> <p>๘. การควบคุม กำกับดูแล กระบวนการ พัฒนาหลักสูตรของ ทอ. ยังไม่มีความชัดเจน</p> |

| จุดแข็ง | จุดอ่อน | โอกาส | ความท้าทาย |
|---|--|---|--|
| <p>๑๐. ระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นมาตรฐานสากล</p> <p>๑๑. ครูอาจารย์มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับกองทัพและสังคม</p> <p>๑๒. ความสามารถ ประสพการณ์สอนภาษาอังกฤษ</p> <p>๑๓. ชีตความสามารถ บุคลากร ICT ในการฝึกจำลองยุทธและวิทยบริการ</p> <p>๑๔. รู้ความชำนาญการทดสอบความถนัด วิชาการวิสัย และการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคล</p> <p>๑๕. ความชำนาญกิจการห้องสมุด</p> <p>๑๖. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สื่อการเรียนการสอน ระบบเครือข่ายติดต่อประสานงาน</p> <p>๑๗. หอสมุด กองทัพอากาศ แห่งเดียวของ ทอ. อยู่ใกล้สถานศึกษา</p> <p>๑๘. ที่ตั้ง ยศ.ทอ. ปลอดภัย อยู่ในเขตทหารสนามบิน ดอนเมือง ใจกลางภูมิภาคอาเซียน การเดินทางสะดวก รวดเร็ว ห่างจาก บก.ทอ. และเขตหวงห้ามสำคัญ</p> | <p>๑๗. การประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกศึกษาที่ใช้นานาน ยังไม่ตรงกับเป้าหมายผลผลิตการปฏิบัติงานยุทธศึกษาคือ ชีตความสามารถของกำลังพลในการปฏิบัติการใช้กำลังทางทหาร</p> <p>๑๘. ระบบการบริหารกำลังพลสายวิทยาการการศึกษาขาดประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับบุคลากรที่มีสมรรถนะไม่ตรงกับงานการศึกษา และบรรจุผู้ที่ไม่ได้เติบโตตามสายงานมาเป็นหัวหน้าหน่วย ทำให้สูญเสียเวลากับการเรียนรู้งานใหม่ ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและพัฒนาหน่วยได้ล่าช้า</p> <p>๑๙. บุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจ เนื่องจากความก้าวหน้าในชีวิตราชการมีจำกัด ผลตอบแทนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง</p> <p>๒๐. บุคลากรส่วนใหญ่ ยังต้องพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</p> <p>๒๑. กำลังพล ยศ.ทอ. บางส่วน ต้องพัฒนาความรู้ ทักษะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันกับการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของ ทอ.</p> <p>๒๒. อาคารจำนวนมาก หมดยุคการใช้งาน ออกแบบผังและขนาดไม่เหมาะสมกับลักษณะงานในปัจจุบัน จึงไม่เอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>๒๓. ระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา เสื่อมสภาพจากการใช้งานมานาน ระบบไฟฟ้าเดิมเกิดความไม่เสถียร เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสู่ NCO</p> <p>๒๔. ที่ตั้งอาคารหน่วย แยกกันอยู่ ไม่เป็นกลุ่มตามลักษณะงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการได้น้อย เป็นอุปสรรคต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้</p> <p>๒๕. ยศ.ทอ. ไม่มีห้องประชุมขนาดใหญ่รองรับงานวิชาการ งานพิธีการด้านการศึกษาระดับกองทัพ</p> <p>๒๖. สถานที่รับประทานอาหาร ไม่เป็นสัดส่วนและไม่เพียงพอ</p> <p>๒๗. สถานที่ทำงาน ศทบ.ฯ ไม่ได้ออกแบบรองรับการทดสอบอย่างเป็นมาตรฐาน และการจัดเก็บคลังแบบทดสอบอย่างเป็นระบบ รวมถึงไม่มีห้องดำเนินการสัมภาษณ์</p> <p>๒๘. พื้นที่ ยศ.ทอ. คับแคบ ที่จอดรถไม่เพียงพอ ถนนภายในมีขนาดเล็กและแคบ บางเส้นทางมีช่องทางเดียว ระบบระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒๙. ไม่มีที่พักเป็นสัดส่วนและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับผู้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นข้าราชการ ทอ. ข้าราชการนอก ทอ. รวมถึงนายทหารมิตรประเทศ</p> | <p>๖. ทอ. มีนายทหารสัญญาบัตรระดับอาวุโสที่มีความรู้และประสบการณ์สูงจำนวนมาก ได้แก่ นายทหารปฏิบัติการผู้ชำนาญการ และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นโอกาสให้นำมาใช้พัฒนาระบบงานวิชาการของ ทอ.</p> <p>๗. การพัฒนาระบบการแยกประเภทกำลังพลของสายวิทยาการ การศึกษาและการฝึก</p> <p>๘. การพัฒนาระบบงานทดสอบบุคคล</p> <p>๙. การย้าย รร. นนท. ไป อ.มวกเหล็ก เป็นโอกาสให้ ยศ.ทอ. เข้าใช้พื้นที่แทน มีความเหมาะสมกับการกิจยุทธศึกษาในอนาคต</p> <p>๑๐. รร. จอ. ย้ายไป บน.๔ ตากลิ เป็นผลดีต่อฝึกศึกษาเพื่อผลิตนายทหารชั้นประทวนแต่ละเหล่า</p> | <p>๙. องค์ความรู้วิชาการใน ทอ. มีจำนวนมาก แบ่งตามสายวิทยาการ ยังขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ</p> <p>๑๐. โครงสร้างอัตรา ทอ. ยังไม่มีตำแหน่งนักวิชาการ</p> <p>๑๑. การย้ายที่ตั้ง ขอ. มาใช้พื้นที่ รร. จอ. ทำให้ ยศ. ทอ. เหลือพื้นที่น้อย ไม่รองรับการขยายตัวในอนาคต</p> <p>๑๒. ข้อจำกัดด้านประมาณของ ทอ. ทำให้ชีตความสามารถในการพัฒนากำลังพลไปสู่วิสัยทัศน์และประชาคมอาเซียนอาจไม่สมบูรณ์</p> |

ผนวก ๓ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเพื่อการพัฒนา

จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา

- ๑) การแก้ไขจุดอ่อนด้านโครงสร้างอัตราให้เกิดประสิทธิภาพ
- ๒) การแก้ไขจุดอ่อนในการทำงานไม่เป็นระบบ โดยใช้จุดแข็งของระบบ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.
- ๓) การปรับตัวกับสิ่งท้าทายด้านงบประมาณที่มีอยู่จำกัด
- ๔) การแก้ไขจุดอ่อนในการปฏิบัติงานวิชาการ
- ๕) ทิศทางการพัฒนาหลักสูตรของ ทอ.
- ๖) การเสริมสร้างความรู้วิชาการทหารกับโอกาสในการร่วมมือปฏิบัติงานวิชาการเพื่อความมั่นคงของอาเซียน
- ๗) การพัฒนาเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานฝึกศึกษาให้ทันกับวิสัยทัศน์ ทอ.
- ๘) จุดอ่อนด้านวัฒนธรรมองค์การและโอกาสในการพัฒนา
- ๙) โอกาสในการพัฒนารองรับการขยายตัวด้านการฝึกศึกษาในอนาคต
- ๑๐) ความท้าทายวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกับวิสัยทัศน์ ทอ.
- ๑๑) จุดอ่อนงานยุทธศึกษาของ ทอ.กับโอกาสก้าวสู่ความเป็นสากล

รายละเอียดการพัฒนา

๑) การแก้ไขจุดอ่อนด้านโครงสร้างอัตราให้เกิดประสิทธิภาพ

ยศ.ทอ.จะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างอัตราที่เป็นจุดอ่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการฝึกศึกษาในปัจจุบัน ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร งานวัดและประเมินผล งานประกันคุณภาพ การศึกษา งานฝึกจำลองยุทธ งานวิทยาการด้านการฝึกศึกษา งานวิชาการทหาร และงานที่กำลังเกิดขึ้นใหม่ ได้แก่ งานวิทยฐานะครูทหารและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงเส้นทางความเจริญก้าวหน้าไม่มี Career path ที่ดี จนทำให้ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจ โดยใช้โอกาสในการพัฒนากองทัพตามวิสัยทัศน์ ทอ. ช่วงสุดท้าย (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒) ที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาให้กำลังพลมีความสามารถ พฤติกรรมรองรับ การปฏิบัติงานตามแบบ NCO และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ทำให้ภารกิจยุทธศึกษาของทหารมีบทบาท เกิดกิจกรรมช่วยส่งเสริม “ความไว้เนื้อเชื่อใจกัน” รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาระบบการแยกประเภทกำลังพล และปรับปรุงเส้นทางความเจริญก้าวหน้าของกำลังพลสายวิทยาการการศึกษาและการฝึกให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาของ ทอ.

๒) การแก้ไขจุดอ่อนในการทำงานไม่เป็นระบบ โดยใช้จุดแข็งของระบบ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.

จากการศึกษาทบทวนความเป็นมา พบว่าระบบการปฏิบัติงานยุทธศึกษามีจุดอ่อน กล่าวคือส่วนราชการต่าง ๆ ภายใน ยศ.ทอ. ได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาทีละส่วนจากงานใหม่ที่เกิดขึ้นตาม ความต้องการในแต่ละช่วงเวลา ปัจจุบัน ยศ.ทอ.เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ แต่ยังไม่มีการทำงานเชื่อมโยงผสมผสานสอดคล้องอย่างเป็นระบบเหมือนองค์การยุคใหม่ที่มีขีดสมรรถนะสูงในปัจจุบัน ดังนั้น ยศ.ทอ.จะต้องเร่งสร้างและพัฒนาระบบการทำงานเป็นลำดับแรก เพื่อให้ผลผลิตและการบริการของแต่ละส่วนมีความชัดเจน มีการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ยศ.ทอ. ซึ่งการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานเสมือน

การออกแบบผังกระบวนการทำงานภายใน ยศ.ทอ.ใหม่ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและงบประมาณจำนวนมาก

การเร่งปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานยุทธศึกษาในช่วง ๒ ปีแรก สามารถใช้จุดแข็งของระบบงาน ก.พ.ร.ยศ.ทอ.มาเป็นพื้นฐานการพัฒนาและเป็นการใช้โอกาสในการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้าน การศึกษาของประเทศไทยที่กำหนดเป็น Education Hub จึงถือเป็นการเตรียมความพร้อมขั้นต้นของ ยศ.ทอ. เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในขั้นต่อไป

๓) การปรับตัวกับสิ่งท้าทายด้านงบประมาณที่มีอยู่จำกัด

จากข้อจำกัดด้านงบประมาณของ ทอ. ถือเป็นสิ่งท้าทายสำหรับ ยศ.ทอ.ที่มีบทบาททำหน้าที่ผลิต และพัฒนากำลังพลไปสู่วิสัยทัศน์ของกองทัพ ยศ.ทอ.จึงต้องทบทวน ปรับปรุงและแก้ไขจุดอ่อนในกระบวนการ ทำงานด้านงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและกิจกรรม ซึ่งจะต้องมุ่งให้เกิดการใช้งบประมาณได้อย่าง มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายผลผลิตของ ยศ.ทอ. โดยใช้จุดแข็งในการพัฒนาระบบราชการตามรูปแบบ สพร.ทอ. ซึ่งเป็นเครื่องมือพัฒนาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๔) การแก้ไขจุดอ่อนในการปฏิบัติงานวิชาการ

ยศ.ทอ.จะต้องเร่งดำเนินการแก้ไขจุดอ่อนในด้านการปฏิบัติงานวิชาการ เนื่องจากโครงสร้างอัตรา ทอ.ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบงานวิชาการทหาร ไม่มีกระบวนการทำงานวิชาการ ไม่มีตำแหน่งนักวิชาการในสาย งานต่าง ๆ ใน ทอ. โดยอาศัยโอกาสที่ ทอ.ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการร่วมมือพัฒนาด้านความมั่นคงของอาเซียน ซึ่งได้กำหนดให้ขยายเครือข่ายวิชาการ การร่วมมือเชิงวิชาการกับภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอกประเทศ จึงสามารถใช้เป็นโอกาสผลักดันให้เกิด “ระบบการทำงานวิชาการ” ขึ้นในกองทัพ ซึ่งปัจจุบัน ทอ.มีหน่วยงาน วิชาการระดับยุทธศาสตร์เกิดขึ้นหลายหน่วย มีผลผลิตสำคัญ ได้แก่ หลักนิยม และยุทธศาสตร์ เป็นต้น

โอกาสที่จะผลักดันให้ ทอ.มีศักยภาพในการปฏิบัติงานวิชาการเทียบเท่าองค์กรการศึกษาทาง ทหารของประเทศชั้นนำ นั้น สามารถทำได้เนื่องจาก ทอ.มีองค์ความรู้วิชาการจำนวนมาก แบ่งแยกชัดเจน ตามสายวิทยาการ จึงต้องพิจารณานุรณาการการปฏิบัติงานวิชาการทั้งหมดภายในกองทัพเพื่อสร้างผลผลิตด้าน วิชาการให้กับ ทอ. และเพื่อให้เกิดระบบงานใหม่ที่ง่ายต่อการระดมความคิด สามารถทำงานได้อย่างผสม สอดคล้องกับงานการศึกษา โดยคำนึงถึงนโยบาย รมว.กท.ที่ต้องการให้กองทัพมีโครงสร้างที่เหมาะสม กะทัดรัด ทันสมัย และมีความเป็นสากลพร้อมปฏิบัติงานกับอาเซียน

๕) ทิศทางการพัฒนาหลักสูตรของ ทอ.

จากสภาวะแวดล้อมที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและแผนงานในอนาคต ทำให้การพัฒนา หลักสูตรจะต้องปรับปรุงเป้าหมายคุณลักษณะผู้สำเร็จหลักสูตรให้มีความชัดเจน ดังนี้

- หลักสูตรหลักขั้นต้น มุ่งปรับสภาพพลเรือนให้เป็นทหาร
- หลักสูตรสายวิทยาการ มุ่งพัฒนาทหารให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามสายงาน
- หลักสูตรพัฒนากำลังพล มุ่งพัฒนากำลังพลให้มีความพร้อมปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้น
- หลักสูตรหลักขั้นปลาย PME มุ่งพัฒนาทหารให้สามารถปฏิบัติการใช้กำลังทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) การเสริมสร้างความรู้วิชาการทหารกับโอกาสในการร่วมมือปฏิบัติงานวิชาการเพื่อความมั่นคงของอาเซียน

หอสมุดกองทัพอากาศ เป็นหอสมุดกลางและเป็นแหล่งค้นคว้าของกองทัพ ปัจจุบันมีเอกสารวิชาการด้านการทหารไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ทำให้มีผลกระทบต่อการศึกษาและคุณภาพของกำลังพล ทอ. ดังนั้นจึงควรใช้โอกาสที่ ทอ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การร่วมมือกับภาครัฐ/เอกชน และการร่วมมือพัฒนา ด้านความมั่นคงของอาเซียนด้วยการขยายเครือข่ายวิชาการ ดังนั้น ยศ.ทอ. จะต้องดำเนินการแก้ไขจุดอ่อนนี้ โดยเสริมสร้างข้อมูลความรู้เอกสารวิชาการด้านการทหารที่ทันสมัยและเป็นสากลให้กับ หอสมุดกองทัพอากาศ อย่างเพียงพอ

๗) การพัฒนาเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานฝึกศึกษาให้ทันกับวิสัยทัศน์ ทอ.

เนื่องด้วย ยศ.ทอ. มีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนา กำลังพลให้มีคุณลักษณะตรงตามที่ ทอ. กำหนด สามารถปฏิบัติการใช้กำลังทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง แต่ปัจจุบันการปฏิบัติงานของ ยศ.ทอ. ยังมีจุดอ่อนอยู่มาก คือ ยังไม่มีการเชื่อมโยงการทำงานด้วยเครือข่าย อย่างเป็นระบบ และกำลังพล ยศ.ทอ. บางส่วน ต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศให้ทันกับการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของ ทอ.

ดังนั้น ยศ.ทอ. ควรที่จะใช้โอกาสในช่วงสุดท้ายตามวิสัยทัศน์ ทอ. ที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนา ความสามารถและพฤติกรรมของกำลังพลเพื่อรองรับการปฏิบัติงานแบบ NCO ซึ่งการพัฒนากำลังพลด้วยการ ฝึกศึกษาจะกลายเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน โดย ยศ.ทอ. จะต้องพิจารณานำระบบการทำงานต่าง ๆ มาเสริม ประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้มีระบบการปฏิบัติงานฝึกศึกษาที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง สามารถเป็นแม่แบบในการทำงานและทันกับการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของ ทอ. ทั้งนี้อาจต้องการบุคลากรด้าน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น

๘) จุดอ่อนด้านวัฒนธรรมองค์กรและโอกาสในการพัฒนา

เนื่องจาก ยศ.ทอ. ได้ก่อตั้งมาเป็นเวลานาน กระบวนการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรเหมาะสม กับสภาวะแวดล้อมในอดีต ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาก้าวหน้ามาก จึงควรมีการทบทวนสิ่งต่าง ๆ ภายใน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น การย้ายที่ตั้ง รร.จอ. ไป บน.๔ (ตาคลี) และการย้าย รร.นบก. ไป อ.มวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ถือเป็นโอกาสให้ ยศ.ทอ. พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงต้องพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและที่ตั้งในอนาคต

๙) โอกาสในการพัฒนารองรับการขยายตัวด้านการฝึกศึกษาในอนาคต

ในด้านอาคารสถานที่และพื้นที่ใช้สอย ยศ.ทอ. มีสิ่งท้าทายที่จะต้องพิจารณาปรับตัวให้ทัน สถานการณ์ คือ ทอ. มีโครงการย้าย ขอ.บางซื่อ มาใช้พื้นที่ รร.จอ. โดยจะเข้าใช้พื้นที่สนามฝึกของ รร.จอ. และ ก่อสร้างโรงงานด้านช่างขึ้นใหม่ ซึ่งอาจเกิดมลภาวะในพื้นที่การศึกษาได้ พื้นที่ ยศ.ทอ. จะเหลือน้อยลง ไม่สามารถรองรับความต้องการด้านยุทธศึกษาและงานวิชาการทหารได้ในอนาคต ประกอบกับจุดอ่อนของ ยศ.ทอ. เกี่ยวกับสถานศึกษาที่ไม่สามารถขยายตัวรองรับนายทหารนักเรียนจากอาเซียนและมิตรประเทศ รวมทั้งอาคาร สำนักงานหลายแห่งมีขนาดไม่เพียงพอและไม่ได้ออกแบบการใช้งานตรงกับลักษณะงานของหน่วยในปัจจุบัน

ยศ.ทอ.ควรศึกษาและพิจารณาโครงการ ทอ.ในการย้าย รร.นกก.ไป อ.มวกเหล็ก ซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับ ยศ.ทอ.ให้สามารถเข้าไปใช้พื้นที่แทน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับภารกิจยุทธศึกษาของ ทอ. ในส่วนโครงการพัฒนาขีดความสามารถ ยศ.ทอ.ด้วยการสร้างอาคารรวมการ ถือเป็นการพัฒนาตามความต้องการในอนาคต ที่จะช่วยให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติภารกิจยุทธศึกษาของ ทอ.และงานวิชาการทหารอากาศ จึงควรพิจารณาการก่อสร้างในพื้นที่ตั้งใหม่ตามวาระโอกาสและความเหมาะสม

๑๐) ความท้าทายวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันกับวิสัยทัศน์ ทอ.

ปัจจุบันการทำงานฝ่ายอำนวยการด้านการฝึกศึกษา ไม่มีเวทีพูดคุยหารือกับฝ่ายอำนวยการด้านต่างๆ ในระดับกองทัพ การทำงานแต่ละหน่วยมีลักษณะต่างฝ่ายต่างพยายามคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องมีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานภายในกองทัพอย่างเป็นกันเอง มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ยศ.ทอ.ควรใช้โอกาสจากวิสัยทัศน์ ทอ.ช่วงสุดท้าย (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒) ที่จำเป็นต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและพัฒนากำลังพลเพื่อปฏิบัติการแบบ NCO โดยพยายามผลักดันให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่าง การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติการในอนาคต การกำหนดคุณลักษณะกำลังพลที่ ทอ.ต้องการ และเป้าหมายของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร PME

๑๑) ความท้าทายการปฏิบัติภารกิจยุทธศึกษาของ ทอ.กับโอกาสก้าวสู่ความเป็นสากล

ปัจจุบันการปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการด้านการศึกษาของ ทอ.ยังมีจุดอ่อน ทำให้ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงสร้าง ทอ.มีฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจำนวน ๒ หน่วยงานที่แยกจากกัน คือ กกศ.สปพ.กพ.ทอ. และ สบศ.บก.ยศ.ทอ. ทำให้การแก้ไขข้อขัดข้องและการพัฒนาด้านการฝึกศึกษาของ ทอ.เป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่สามารถพิจารณาและตัดสินใจได้ภายในหน่วยงานเดียวกัน

ในเรื่องขอบเขตความรับผิดชอบ ยศ.ทอ.มีความแตกต่างจาก ยศ.ต่างเหล่าทัพ และ ยศ.ของกองทัพนานาชาติประเทศที่มีลักษณะสากล คือ หน่วยงานยุทธศึกษาของกองทัพจะรับผิดชอบดูแลการศึกษาและการฝึกทั้งหมดภายในกองทัพ สิ่งทีกล่าวนี้ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนากำลังพลของ ทอ. และการพัฒนากองทัพไปสู่ระดับสากล ยศ.ทอ.จึงต้องค้นหาโอกาสเพื่อนำเสนอให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข ต่อไป

ผนวก ๔ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๐

| รายการ | งบประมาณปี ๖๐ (บาท) |
|--------------------------------------|---------------------|
| งบซ่อมแซมอาคารสถานที่ (ซ่อมเฉพาะกิจ) | ๑,๒๘๙,๙๐๐ |
| งบซ่อมปรับปรุง | ๒,๐๒๗,๗๐๐ |
| งบก่อสร้าง | ๒๒,๘๐๙,๒๕๐ |
| งบครุภัณฑ์ | ๒,๕๙๙,๘๐๐ |
| งบคลังใหญ่ (เฉพาะหน่วยคลังใหญ่) | - |
| งบโครงการ | |
| - โครงการศึกษาภายในประเทศ | ๕๑,๖๖๔,๘๘๒ |
| - โครงการศึกษาต่างประเทศ | ๔๒,๓๙๘,๓๑๒ |
| - โครงการพัฒนา รร.จอ.ฯ | |
| รวมงบประมาณ ปี ๖๐ | ๑๒๒,๗๘๙,๘๔๔ |

ผนวก ๕ การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ

| ขั้นตอนการดำเนินการ | กำลังดำเนินการ | สำเร็จแล้ว | บันทึกหลักฐานการดำเนินการ |
|--|----------------|------------|---------------------------|
| - การนำแผนปฏิบัติราชการฯ ไปจัดทำค่าของงบประมาณ | | √ | |
| - การส่งแผนปฏิบัติราชการฯ ให้ ยก.ทอ.และ สพร.ทอ. | | √ | |
| - การปรับแผนปฏิบัติราชการฯ หรือปรับตัวชี้วัดหลังจากหน่วยได้รับงบประมาณ | | √ | |
| - การนำแผนปฏิบัติราชการฯ ไปจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของ ยศ.ทอ.ประจำปี ๖๐ | | √ | |
| - การกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดและแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ | | √ | |
| - การสื่อสารแผนปฏิบัติราชการฯ สู่บุคลากรในองค์กร (ทุกกลุ่ม) | √ | | |
| - ผู้รับผิดชอบกำหนดแผนงาน/แนวทางการปฏิบัติงาน | | √ | |
| - กำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยตามแผนปฏิบัติราชการฯ | | √ | |
| - ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติ รอบ ๔ เดือน | √ | | |
| - ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติ รอบ ๑๐ เดือน | √ | | |
| - ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน | √ | | |
| - บันทึกบทเรียนที่ได้รับ จากการจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ | √ | | |
| - นำบทเรียนที่ได้รับ ไปจัดทำแผนปฏิบัติราชการฉบับต่อไป | | √ | |

