



คู่มือการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

โดย

คณะอนุกรรมการอำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

คำนำ

คู่มือการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ.ให้สอดคล้องกับการจัดการความรู้ของ ทอ.พร้อมก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในปี พ.ศ.๒๕๖๔ และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับ นขต.ยศ.ทอ.เพื่อศึกษาและใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” และแนวทางการประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานของกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหน่วยงานกองทัพอากาศสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ส่งเสริมการเอื้ออำนาจกำลังพลในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. สนับสนุนให้หน่วยงานกองทัพอากาศดำเนินการจัดการความรู้
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาของคู่มือฉบับนี้ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ ๓ ส่วน คือ บทที่ ๑ การจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ. เพื่อให้เข้าใจแนวคิดและทิศทางการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการความรู้ของ ทอ. บทที่ ๒ การประเมินการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งในภาคผนวกยังได้รวบรวมคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

หวังว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางให้กำลังพลของ ยศ.ทอ.ใช้ในการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนภายใน พ.ศ.๒๕๖๔

พลอากาศตรี



(อำนวยการ สมวงศ์)

เสธ.ยศ.ทอ./ประธาน คณะกรรมการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.

ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒๐ เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ การจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ.	๑
๑.๑ กล่าวทั่วไป	๑
๑.๒ แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ระยะ ๔ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔	๕
- บทบาทและทิศทางการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนแม่บทการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	๗
- การติดตามประเมินผล	๗
- มาตรการและแนวทางปฏิบัติ	๘
๑.๓ แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔	๑๐
๑.๔ แผนดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑)	๒๑
บทที่ ๒ การประเมินการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๓
คำอธิบายเกี่ยวกับการประเมินตามกลยุทธ์ ยศ.ทอ.	๒๓
- กลยุทธ์ย่อยที่ ๑ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน ของ ยศ.ทอ.สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๓
- กลยุทธ์ย่อยที่ ๒ เสริมสร้างการเอื้ออำนาจกำลังพล ยศ.ทอ.ในการขับเคลื่อนสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้	๒๗
- กลยุทธ์ย่อยที่ ๓ สนับสนุนให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้	๓๐
- กลยุทธ์ย่อยที่ ๔ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๓๔

สารบัญ (ต่อ)

-	กลยุทธ์ย่อยที่ ๕ สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓๖
เอกสารอ้างอิง		๔๐
ภาคผนวก		๔๑
-	คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๑/๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณ.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	
-	คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อน กองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (เฉพาะ) ที่ ๑/๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง คณ.อ.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	
-	คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (เฉพาะ) ที่ ๒/๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง คณ.อ.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	
-	คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (เฉพาะ) ที่ ๓/๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง คณ.อ.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	
-	คำสั่ง ยศ.ทอ. (เฉพาะ) ที่ ๑๐๒/๕๘ เรื่อง แต่งตั้งผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง คณะกรรมการและคณะทำงาน ก.พ.ร.ยศ.ทอ.ประจำปีงบประมาณ ๕๙	
-	คำสั่งผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงและคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ยศ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๑ /๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง คณ.อ.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ	

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ แผนแม่บทการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	๓
ภาพที่ ๒ แนวคิดสู่ขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จแบบยั่งยืน กองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔

บทที่ ๑

การจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ.

๑.๑ กล่าวทั่วไป

กองทัพอากาศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กองทัพอากาศจึงได้พัฒนาระบบการเรียนรู้ในองค์การให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าถึงองค์ความรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ แต่ละหน่วยดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร ในลักษณะการจัดทำแผนที่องค์ความรู้ (Knowledge Map) ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้ดำเนินการกับหน่วยนำร่องในการจัดการองค์ความรู้ และขยายสู่หน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศทั้งหมด ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ได้กำหนดนโยบายอย่างชัดเจนให้แต่ละหน่วยสร้างองค์ความรู้อย่างน้อย ๑ แผนก ๑ องค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และในปัจจุบันผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดนโยบาย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๑ นโยบายเฉพาะด้านกำลังพล ข้อ ๑.๕ นำหลักการจัดการความรู้มาใช้ยกระดับกำลังพลกองทัพอากาศ ให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นกองทัพอากาศแห่งการเรียนรู้

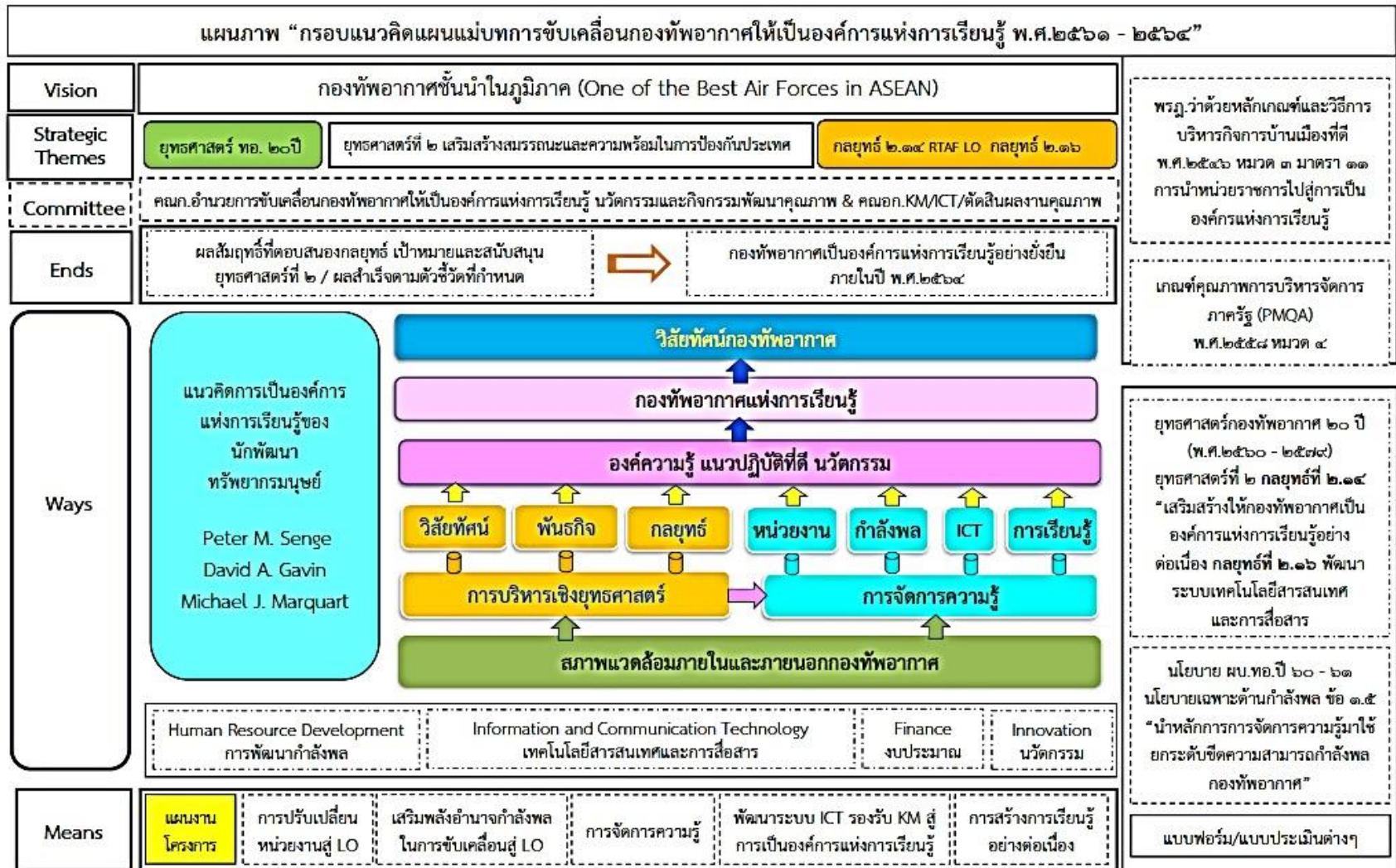
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศตระหนักถึงนโยบายดังกล่าวจึงยึดแนวทางการก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนตามแผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔ ภายใต้วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนภายในปี ๒๕๖๔ (RTAF Sustainable Learning Organization in 2021)” และนโยบายเฉพาะด้านกำลังพลเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยการพัฒนาคน กระบวนการ เทคโนโลยีไปพร้อม ๆ กัน สร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ และเสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญ และวินัยพื้นฐานที่จะต้องปลูกฝังให้คนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง มีแบบแผนความคิดในเชิงเหตุและผลที่จะแก้ไขปัญหาเรียนรู้การทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ และเรียนรู้ร่วมกับทีม ในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีความเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันตั้งแต่ระบบเล็กย่อย ๆ ไปสู่ระบบใหญ่จึงจะมีพลังในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาขนาดใหญ่ได้ ดังนั้นคนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยกระบวนการบริหารจัดการความรู้ เริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ โดยใช้โมเดล 4Learn ประกอบด้วย Learn to Learn, Learn to Share, Learn to Connect และ Learn to Innovate ผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับแผนก ให้สอดคล้องกับนโยบาย ๑ แผนก ๑ องค์ความรู้ ทำให้เกิดการจัดการความรู้ที่ขยายวงกว้างจากระดับบุคคลไปสู่ ระดับแผนก

ระดับกอง ระดับกรม และระดับกองทัพบก ตามลำดับ ซึ่งนโยบายทั้ง ๕ ข้อ สอดคล้องกับตัวชี้วัดของ สพร.ทอ. เป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) โดยมีการประเมินตามตัวชี้วัดของคู่มือ การประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานของกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามกลยุทธ์ย่อย ๕ ข้อ คือ

- กลยุทธ์ย่อยที่ ๑ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหน่วยงานกองทัพอากาศสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- กลยุทธ์ย่อยที่ ๒ เสริมสร้างการเอื้ออำนาจกำลังพลกองทัพอากาศในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- กลยุทธ์ย่อยที่ ๓ สนับสนุนให้หน่วยงานกองทัพอากาศดำเนินการจัดการความรู้
- กลยุทธ์ย่อยที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองรับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- กลยุทธ์ย่อยที่ ๕ สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในฐานะที่เป็นหน่วยรับผิดชอบวางแผนการปฏิบัติ อำนาจการประสานงาน กำกับ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรมแก่กำลังพลกองทัพอากาศตามที่ กองทัพอากาศกำหนด อีกทั้งการฝึกศึกษาในแต่ละสายวิทยาการซึ่งแต่ละหลักสูตรสายวิทยาการจะต้องผ่านการตรวจสอบที่มีคุณภาพ เพื่อให้ทหารอากาศทุกคนมีความเป็นทหารอาชีพ สามารถปฏิบัติภารกิจตาม ที่กองทัพอากาศมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศที่จะก้าวสู่ การเป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Force in ASEAN) ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๒ โดยผ่านช่วงของการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operation) คือ ระบบปฏิบัติการ เครือข่ายที่ทำให้การรบมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งการเตรียมกำลังทางอากาศ การป้องกันทางอากาศ รวมถึง ระบบอื่น ๆ ในกองทัพอากาศ ทั้งนี้เพื่อให้มีการหยั่งรู้ในสถานการณ์ร่วมกัน จึงก่อให้เกิดความรวดเร็วและ ถูกต้องในการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติการที่ถูกจังหวะและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ระบบบัญชาการและควบคุม (Command Control) ระบบ ตรวจจับ (Sensor) หน่วยปฏิบัติ/ผู้ปฏิบัติ (Shooter/Operation) เครือข่าย (Network) ระบบสนับสนุนและ บริการ (Support and Service) และ ทรัพยากรบุคคลและการปรับพฤติกรรม (Human and Organization)

สำหรับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ยศ.ทอ.ดำเนินการตามกรอบแนวคิดแผนแม่บทการ ขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ดังแสดงในภาพที่ ๑ และ แนวคิดสู่การขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จแบบยั่งยืนดังภาพที่ ๒



ภาพที่ ๑ : แผนแม่บทการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

แนวคิดการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

๑. Leading Change – ผู้นำ ทอ.ระดับสูง เข้าใจ มุ่งมั่น และส่งเสริม	คณอก.ขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - คณอก.ดำเนินงานขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้ฯ KM Facilitator IT Team - Promote & Activity team - Coordinator
๒. Change Leader – ผู้นำระดับสูงในแต่ละ นขต.เข้าใจ มุ่งมั่น และสนับสนุน	
๓. KM Team – แต่ละ นขต.ดำเนินการกำหนด - KM Coordinator & Facilitator และประสานงานกับ คณอก.(ทีมงาน KM ระดับ ทอ.) - ทีมงาน KM ในหน่วยงาน สนับสนุนการจัดทำ K-Map ของ CoP และของหน่วยงาน จัดทำแผนงาน กิจกรรม ส่งเสริม KM, LO, Innovation ในหน่วยงาน	
๔. KM CoP – แต่ละ นขต.กำหนด และขับเคลื่อน KM ผ่าน Community of Practices (CoP) และการจัดทำองค์ความรู้ของหน่วยงาน - รวบรวม จัดเก็บ สร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ Good, Best Practices ระหว่างกันและกัน และจากภายนอก	

ภาพที่ ๒ : แนวคิดสู่การขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จแบบยั่งยืน

และในปัจจุบันกองทัพอากาศได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ให้สอดคล้องกับมติของคณะรัฐมนตรีในการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ดังนั้น กองทัพอากาศได้กำหนดแนวทางพัฒนาขีดความสามารถในมิติไซเบอร์ (Cyber Domain) รวมทั้งการริเริ่มและวางรากฐานสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในมิติอวกาศ (Space Domain) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการในมิติทางอากาศ (Air Domain) และเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยคุกคามในมิติดังกล่าวทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งการจัดเตรียมในทุกมิติจำเป็นต้องพัฒนาคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จดังกล่าว

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกองทัพอากาศในทุก ๆ มิติ และมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนพร้อมกับหน่วยงานอื่น ๆ ของกองทัพอากาศ จึงได้กำหนดแนวทางการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับกองทัพอากาศ โดยจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๔) ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

๑.๒ แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระยะ ๔ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศจึงได้กำหนดแผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยกรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้นำตัวชี้วัดของ สพร.ทอ.ซึ่งกำหนดไว้ในคู่มือการประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานของกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเป็นกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบทบาทและทิศทางการจัดการความรู้ฯ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนแม่บทการจัดการความรู้ฯ ของกองทัพอากาศ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องยั่งยืนพร้อมมุ่งสู่สังคมฐานความรู้”

พันธกิจ

- ๑.) ส่งเสริมการขับเคลื่อนหน่วยงานกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้การประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในกำลังพลทุกระดับ
- ๒.) เสริมสร้างศักยภาพกำลังพลในการทำหน้าที่ที่มนำการขับเคลื่อนหน่วยงานกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓.) สนับสนุนการทำงานเป็นทีมของกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ให้เข้มแข็งเพื่อใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการร่วมสร้างผลงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมให้กับกรมยุทธศึกษาทหารอากาศอย่างต่อเนื่อง
- ๔.) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) รองรับการเสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.) เสริมสร้างวัฒนธรรมหน่วยงานกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

- ๑.) เพื่อให้กำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒.) เพื่อให้มีการสร้างทีมนำและเสริมสร้างศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) โดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม ทั้งภายในและภายนอกกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

๓.) เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองรับการผลิตและส่งเสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.) เพื่อประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนภายในปี ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์

เสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ดังกล่าว จึงได้กำหนด กลยุทธ์ย่อยไว้ ๕ กลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ สพร.ทอ.ดังนี้

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหน่วยงานกรมยุทธศึกษาทหารอากาศสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
วัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานใน ยศ.ทอ.มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒ เสริมสร้างการเอื้ออำนาจกำลังพลในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการเสริมสร้างการเอื้ออำนาจกำลังพล ยศ.ทอ.ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ สนับสนุนให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.เสริมสร้างการเอื้ออำนาจและสนับสนุนกำลังพลให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้สำเร็จ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓ สนับสนุนให้หน่วยงานกรมยุทธศึกษาทหารอากาศดำเนินการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ ตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ทั่วทั้งหน่วยงาน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการให้กำลังพลมีการเรียนรู้ และใช้งานระบบการจัดการความรู้ของ ทอ./ยศ.ทอ. อย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ หน่วยงาน ยศ.ทอ.มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการใช้งานระบบงานจัดการความรู้ทั้งระดับ ทอ.และระดับ ยศ.ทอ.

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕ สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการสนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการสนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนแม่บทการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

- ๑.) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเห็นความสำคัญ และให้การสนับสนุน รวมทั้งเป็นต้นแบบที่ดีในการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒.) กำลังพล รับรู้ รับทราบ และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นรวมทั้งมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของ CoP ในการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓.) มีการใช้ระบบงานการจัดการความรู้ รวมทั้งการมีเครือข่ายการจัดการความรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ยศ.ทอ.
- ๔.) การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการศึกษา ในการดำเนินตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม/รวมทั้งการให้รางวัลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินที่ ทอ.กำหนด
- ๕.) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้
- ๖.) มีเกณฑ์การประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างผลงานการจัดการความรู้ที่มีคุณภาพระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม และสะท้อนความเป็นจริง รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ในการให้รางวัล/ผลตอบแทนระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

การติดตามประเมินผล

การประเมินผลการดำเนินการ ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑.) การติดตามกำกับงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อติดตามและกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด รวมทั้งติดตามปัญหาและข้อขัดข้องในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขและปรับแผนงานในโอกาสต่อไป

วิธีการ คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ ดำเนินงานตามคู่มือการขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานรวมถึง

การตรวจเยี่ยมความก้าวหน้าการดำเนินงาน ณ ที่ตั้งหน่วย โดยคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.) การประเมินผลการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินระดับความสำเร็จในการดำเนินงานการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีการ คณะกรรมการการจัดการความรู้ของ นขต.ยศ.ทอ.รายงานผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ สรุปรายงานผลสำเร็จของการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ๕ กลยุทธ์ย่อยพร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ต่อคณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และคณะทำงานฯ สรุปผลการดำเนินงานต่อ คณอก.ฯ และรายงานผลให้คณะกรรมการกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของกองทัพอากาศทราบบททุกวงรอบปีงบประมาณ (ก.ย.ของทุกปี)

มาตรการและแนวทางปฏิบัติ

๑.) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กำหนดแนวทางในการดำเนินการ พร้อมจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

๒.) ฝ่ายเลขานุการฯ (กองวิชาการ สำนักบริหารการศึกษา กองบัญชาการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ) ชี้แจง และให้คำแนะนำหน่วยปฏิบัติให้ทราบถึงรายละเอียดของแผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔) และแผนดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพประจำปี

๓.) หน่วยขึ้นตรง ยศ.ทอ.แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ของหน่วยเพื่อวางแผนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔) และแผนดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพประจำปี โดยดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ของหน่วยจัดทำ K - Map ที่เป็นภารกิจ/กระบวนการหลัก ภารกิจ/กระบวนการรอง งานสำคัญ งานจำเป็น งานที่ได้รับมอบหมายของหน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ใช้ระบบงานการจัดการความรู้ที่ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.จัดสรรให้จัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแผนแม่บทฯ และแผนดำเนินงานฯ ของ ยศ.ทอ. ตลอดจนกำหนดขอบเขต KM, เป้าหมาย KM และปัจจัยแห่งความสำเร็จของหน่วยรองรับ โดยมีแผนงานและกิจกรรมโครงการที่สอดคล้องกับกรอบแผนที่กำหนด อีกทั้งให้ความร่วมมือกับฝ่ายเลขานุการฯ ในการส่งกำลังพลของหน่วยเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ หรือให้การสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับการร้องขอ

๔.) หน่วยที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของ ทอ.เตรียมส่งผลงานในการประกวดตามแผนงานที่ ทอ.กำหนด โดยจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติและพัฒนาศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ และผู้เชี่ยวชาญในงานเพื่อเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานและสถานศึกษาของ ยศ.ทอ.

๕.) การใช้งบประมาณตามแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หน่วยสามารถดำเนินการได้ ๓ แนวทาง ได้แก่

๕.๑) ใช้งบประมาณของกองทัพอากาศ ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามวงรอบการจัดสรรงบประมาณของ ทอ.

๕.๒) ใช้งบประมาณของหน่วย ในกรณีที่หน่วยสามารถดำเนินการได้เอง

๕.๓) ไม่ใช้งบประมาณ

๖.) การรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

๖.๑) เลขานุการคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวบรวมรายงานผลตามคำรับรองฯ และประเมินตนเองตาม ๕ องค์ประกอบ พร้อมหลักฐานเสนอต่อประธานคณะกรรมการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประธาน คณก.อำนวยการขับเคลื่อนทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในวงรอบ ๖ เดือน ภายใน มี.ค.ของทุกปี

๖.๒) เลขานุการคณะกรรมการจัดการความรู้ของหน่วยขึ้นตรง ยศ.ทอ.รายงานผลการดำเนินงานพร้อมทั้งประเมินตนเองตาม ๕ กลยุทธ์ย่อยโดยใช้แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔) ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ ภายใน ปลาย ก.ค.ของทุกปี และคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ รายงานผลการดำเนินงานภาพรวมของ ยศ.ทอ.เพื่อนำเสนอต่อประธานคณะกรรมการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ และประธาน คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ ผ่านฝ่ายเลขานุการฯ (กคพ.สปพ.กพ.ทอ.) ภายในปลาย ส.ค.ของทุกปี

เพื่อให้การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน จึงได้จัดทำตารางแผนงานการดำเนินกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ๔ ปี และ ๑ ปี ให้เป็นไปตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนดดังตารางที่ ๑.๓ แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และตารางที่ ๑.๔ แผนดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ

๑.๓ แผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๔

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
<p>กลยุทธ์ย่อยที่ ๑</p> <p>ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน ของ ยศ.ทอ.สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑.๑ หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ / นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๑.๒ หน่วยงานมีการจัด โครงสร้างหน่วยงานที่ให้ความ สำคัญในการทำงาน เป็นทีม และ/หรือสร้าง เครือข่ายสนับสนุนเวลาและ โอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของ ยศ.ทอ.ที่มีการปรับเปลี่ยน หน่วยงานสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามเกณฑ์การ พิจารณา ๕ ข้อที่ ยศ.ทอ. กำหนด</p>	๓	๔	๔.๕	๕	<p>๑. หน่วยงานกำหนด นโยบาย/วิสัยทัศน์/ กลยุทธ์/ที่ชัดเจนและนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติด้วยการเสริมสร้างความ รู้ ความเข้าใจในการจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ.ซึ่งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๒. มีโครงสร้างหน่วยงานที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ (มีการกำหนดหน่วย/คณะกรรมการ หรือผู้รับผิดชอบ KM สู่ LO มีความเป็น อิสระในการทำงานหรือประสานงาน)</p> <p>๓. มีการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาคุณภาพ (Quality) ทั่วทั้งหน่วยงาน</p>	<p>๑. นขต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
	<p>๑.๓ หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้การยอมรับ ยกย่อง และให้รางวัลจนเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน</p> <p>๑.๔ หน่วยงานมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ ส่งเสริมโอกาสการพัฒนาตนเองของกำลังพลในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๕ หน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานให้เกิดงานสร้างสรรค์ / หรืองานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง</p>					<p>๔. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน (เอกลักษณ์ของหน่วย เช่น No Blame Culture/กล้าคิด กล้าทำ หรือมีการประชุมแบบไม่เป็นทางการเพื่อให้บุคลากรได้พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน)</p> <p>๕. มีสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้อต่อการเรียนรู้ (ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล)</p> <p>๖. มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (การให้คุณค่าและการให้รางวัลในการเรียนรู้เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้)</p> <p>๗. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีเครือข่ายของหน่วยงาน (มีการสร้าง CoPs ย่อย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน)</p> <p>๘. มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. นชต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณะกรรมการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p>	

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
<p>กลยุทธ์ย่อยที่ ๒</p> <p>เสริมสร้างการเอื้ออำนาจกำลังพล ยศ.ทอ.ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>สนับสนุนให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.เสริมสร้างการเอื้ออำนาจและสนับสนุนกำลังพลให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้สำเร็จ</p>	<p>๒.๑ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๒.๒ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยมีภาวะผู้นำ และหรือ แสดงบทบาทเป็นผู้สอน ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ที่จะช่วยทำให้กำลังพล สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ</p> <p>๒.๓ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่เสริมสร้างการเอื้ออำนาจในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ที่ ยศ.ทอ.กำหนด</p>	๓	๔	๔.๕	๕	<p>๑. ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยกำหนดทิศทางสนับสนุน และสร้างบรรยากาศในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๒. มี คนก/คนอก/คณะทำงานขับเคลื่อนการจัดการความรู้หน่วยงาน (CKO และคณะ), ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ (การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร), ภาพถ่ายการสอนงาน การร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้</p> <p>๓. ผู้บริหารทุกระดับ มีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ และใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญ ของการจัดการความรู้ เช่น รายงานการประชุม ฯ เป็นต้น</p>	<p>๑. นขต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คนอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p>

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
	<p>ของการจัดการความรู้ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒.๔ กำลังพลที่ได้รับมอบอำนาจงานโดยให้ทั้งอำนาจ และความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๕ กำลังพลทุกระดับมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ CoP อย่างต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญในงานสามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาพัฒนางาน และร่วมสร้างผลงานคุณภาพถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม</p>					<p>๔. บุคลากรและกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติทุกระดับมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในงาน และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ)</p> <p>๕. บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ใหม่มาใช้ในการบูรณาการการทำงาน (เช่น คู่มือมาตรฐานงาน/รรป./TO/แนวทางปฏิบัติที่ดี)</p> <p>๖. หลักฐานการมอบหมายงาน ที่แสดงว่ากำลังพลได้รับมอบอำนาจ และอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ภาพถ่าย/เอกสารที่ทำให้เห็นบทบาท/กรทำหน้าที่ผู้ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM Facilitator) และ ทีมนำการจัดการความรู้ (KM Committee)</p>	<p>๑. นชต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p>	

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
	<p>๒.๔ กำลังพลที่ได้รับมอบหมาย อำนาจงานโดยให้ทั้งอำนาจ และ ความรับผิดชอบ มีอิสระในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๕ กำลังพลทุกระดับมุ่งมั่น พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพ ชุมชนนักปฏิบัติ CoP อย่าง ต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญใน งาน สามารถนำความรู้ และ ประสบการณ์ มาพัฒนางาน และ ร่วมสร้างผลงานคุณภาพ</p>					<p>๗. บุคลากรและกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติมี วิสัยทัศน์ร่วมในการนำการจัดการความรู้ มาใช้ขับเคลื่อนให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (การสร้าง KM /หรือสร้าง งานนวัตกรรม)</p> <p>๘. บุคลากรและกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติมี การถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices อย่างเป็นระบบ)</p>	<p>๑. นขต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p>	

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
<p>กลยุทธ์ย่อยที่ ๓</p> <p>สนับสนุนให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ทั่วทั้งหน่วยงาน</p>	<p>๓.๑ มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาคำถามสำคัญ/จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ มีการสร้างและแสวงหาความรู้ ทั้ง ความรู้ที่เป็น Explicit – Tacit Knowledge จากแหล่งต่าง ๆ ที่จำเป็น อย่างเพียงพอในการทำงาน</p> <p>๓.๓ มีการเก็บความรู้ที่ผ่านการกลั่นกรอง เป็นระบบง่ายต่อการเข้าถึง และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วย</p>	<p>๓.๑ ระดับความสำเร็จหน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ที่ ยศ.ทอ. กำหนด</p> <p>๓.๒ ร้อยละของหน่วยงาน ยศ.ทอ. ที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p>	๓	๔	๔.๕	๕	<p>๑. มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาองค์ความรู้ที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน (มีแผนที่ความรู้ K-Mapping)</p> <p>๒. มีการสร้างและแสวงหาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติอย่างพอเพียงในการพัฒนางาน (มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญในแต่ละงานของหน่วย (TK) / มีทะเบียนคุณเอกสารที่สำคัญ (EK))</p> <p>๓. มีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ภาพถ่ายแฟ้มเอกสารการจัดการความรู้ (เก็บเป็น นคู่มือ/เป็นโปรแกรม/เป็นระบบแฟ้มเอกสาร)</p> <p>๔. มีการสร้างช่องทางที่บุคลากรของหน่วยเข้าถึงความรู้ได้ง่าย หลากหลายช่องทาง (ทั้งที่ใช้ ICT และไม่ใช่)</p> <p>๕. มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน – ภายนอก หน่วยงาน</p>	<p>๑. นขต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p>

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
	<p>๓.๔ มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ/หรือ ภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๓.๕ มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ทอ.วิสัยทัศน์ ทอ./นโยบาย ผบ.ทอ.</p>					<p>๖. มีการนำเสนอความรู้ไปใช้การปฏิบัติงานจนเกิดผลงงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ทอ.นโยบาย และวิสัยทัศน์ ทอ.</p> <p>๗. มีการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) อย่างเป็นระบบ</p>	<p>๑. นขต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p>	

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
<p>กลยุทธ์ย่อยที่ ๔</p> <p>การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>หน่วยงาน ยศ.ทอ.มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมการใช้งานระบบงานจัดการความรู้ ทั้งระดับ ทอ.และระดับ ยศ.ทอ.</p>	<p>๔.๑ มีการนำระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.มาใช้ในหน่วยงาน และ มีผู้รับผิดชอบดูแลระบบให้สามารถใช้งานได้ในทุกระบบ</p> <p>๔.๒ มีฐานข้อมูลที่ทันสมัย พร้อมใช้งานข้อมูลและสารสนเทศ/ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในระบบงาน การความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.</p> <p>๔.๓ มีการสืบค้น แลกเปลี่ยน และ/หรือ เชื่อมโยงความรู้ผ่านระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.จนเกิดเป็นนิสัยในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ใช้ งานระบบการจัดการความรู้ ทอ./ยศ.ทอ. ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ที่ ยศ.ทอ.กำหนด</p>	๓	๔	๔.๕	๕	<p>๑. หลักฐานเชิงประจักษ์ในระบบการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.ทั้งระดับ หน่วยงาน (Org.KM Web Portal) และระดับ ทอ. (RTAF.KM Web Portal) ได้แก่ ข้อมูลองค์ความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนางาน การตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารในรูปแบบ คณก./คณอก./ คณะทำงาน และผลงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/ นวัตกรรม</p> <p>๒. หลักฐานจำนวนกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.ต่อปี</p> <p>๓. หลักฐานการประเมินการใช้งานระบบงาน การจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.</p>	<p>๑. นขต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนาจการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p>

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
	<p>๔.๔ มีการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นองค์ความรู้สำคัญ/จำเป็นที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมไว้ในระบบงานการจัดการความรู้ ทอ.และ/หรือ ยศ.ทอ. สามารถเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร</p> <p>๔.๕ มีการประเมินการใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>						<p>๑. นขต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p>	

กลยุทธ์ย่อย/เป้าประสงค์	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
<p>กลยุทธ์ย่อยที่ ๕</p> <p>สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการ สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๕.๑ มีความพร้อมในการสร้าง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ เป็นระบบ ในระดับ บุคคล, กลุ่ม/ทีมงาน และหน่วยงาน</p> <p>๕.๒ มีการเรียนรู้ที่ทำให้เกิด การปฏิบัติงานที่มุ่งตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ฯ ยศ.ทอ.และ ทอ.อย่างต่อเนื่อง สามารถปรับแนวปฏิบัติให้เข้า กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๕.๓ มีการสร้างการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาต่อยอดความรู้ จนเกิด ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หรือเกิด นวัตกรรมในการปฏิบัติงานจริง</p>	<p>๕.๑ ระดับความสำเร็จ ของหน่วยงาน ยศ.ทอ. ที่ดำเนินการสนับสนุน การสร้างการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องผ่านเกณฑ์การ ประเมินตามเกณฑ์การ พิจารณา ๕ ข้อ ที่ยศ.ทอ. กำหนด</p> <p>๕.๒ ร้อยละของกลุ่ม ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ของหน่วยงาน ยศ.ทอ. ที่สร้างผลงานผ่านเกณฑ์ การประเมินแนวปฏิบัติที่ดี/ นวัตกรรมได้คะแนน มากกว่าร้อยละ ๘๐</p>	๓	๔	๔.๕	๕	<p>๑. ผลการสัมมนาวิทยากร</p> <p>๒. หลักฐานการดำเนินงานที่ใช้ประกอบ กลยุทธ์ที่ ๑ - ๔</p> <p>๓. หน่วยงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงภายในหน่วยงาน (เช่น การใช้ KM การใช้แผนที่ความคิด (K - Mapping) หรือเครื่องมือในการ สร้างการเรียนรู้อื่น ๆ)</p> <p>๔. หน่วยงานมีการใช้กระบวนการเรียนรู้ แบบกลุ่มหรือทีมงาน เพื่อค้นหาวิธี ปฏิบัติงาน และเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>๕. บุคลากรมีการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (สมรรถนะของบุคลากรเกินค่า คาดหวัง)</p>	<p>๑. นขต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ</p>

กลยุทธ์ย่อย	เกณฑ์การพิจารณา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
	<p>๕.๔ มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>๕.๕ มีการสื่อสารที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ทำงาน เกิดเกลียวความรู้และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</p>					<p>๖. ส่งเสริมให้มีเวทีที่จะพูดคุย แลกเปลี่ยน/เสนอความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน หรือคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ</p> <p>๗. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ รับฟังและให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๘. บุคลากรมุ่งมั่นในการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ รอบรู้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (มี Expert ในงานที่สำคัญของหน่วย</p>	<p>๑. นชต.ยศ.ทอ.</p> <p>๒. คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p> <p>๓. คณะทำงานดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ</p>	

ตัวอย่าง

วิธีคำนวณ เทียบบัญญัติไตรยางค์

ยศ.ทอ.มีหน่วยทั้งหมด XX หน่วย = 100%

ยศ.ทอ.มีหน่วยผ่านเกณฑ์ทั้ง 5 ข้อ จำนวน X หน่วย = 50%

ยศ.ทอ.มีหน่วยผ่านเกณฑ์ทั้ง 5 ข้อ คิดเป็น 100% = ระดับ 5

ยศ.ทอ.มีหน่วยผ่านเกณฑ์ทั้ง 5 ข้อ คิดเป็น 50% = ระดับ 2.5

๑.๔ แผนดำเนินงานขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑)

กิจกรรมการดำเนินงาน	พ.ศ.๒๕๖๐			พ.ศ.๒๕๖๑									หมายเหตุ	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ช่วงที่ ๑	๑.๑ แต่งตั้ง คณอก.หรือคณะทำงานการจัดการ ความรู้ของ ยศ.ทอ.	→												คณง.๑/คณอก.๑
	๑.๒ จัดทำแผนการดำเนินงาน KM/LO ของ ยศ.ทอ.ประจำปี ๖๑ ที่สอดคล้องกับแผนการ ดำเนินงาน KM/LO ของ ทอ.และครอบคลุมทั้ง กิจกรรม และแผนการสร้างองค์ความรู้หลักตาม K-MAP นขต.ทอ.		→											คณง.๑/คณอก.๑
	๑.๓ ทบทวนการดำเนินงาน KM ของหน่วยรวมทั้ง ปรับปรุงคู่มือการจัดการความรู้ฯ													คณง.๑/คณอก.๑ ๒๔ พ.ย.๖๐
	๑.๔ จัดประชุมคณะทำงานฯ ทบทวน KMap/CoP และแผนงาน			→										๘ ธ.ค.๖๐ คณง.๑
	๑.๕ จัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติเพื่อสร้างแนว ปฏิบัติที่ดีของ นขต.ยศ.ทอ. (อย่างน้อยหน่วยละ ๑ กลุ่ม)			→										นขต.ยศ.ทอ.
	๑.๖ จัดประชุม คณอก.๑ KM ของ ยศ.ทอ.เพื่อ ชี้แจงการดำเนินงาน KM/LOและติดตามผลการ ทบทวน K-Map และ Cop ของ ยศ.ทอ.			→										คณอก.๑ สัปดาห์ที่ ๓ ของ ธ.ค.๖๐
	๑.๗ จัดประชุม คณะทำงานฯ เกี่ยวกับการใช้ ระบบ ICT ในการจดทะเบียน CoP			→										คณง.๑
	๑.๘ จัดทะเบียน CoP ที่จะส่งประกวดและไม่ส่ง ประกวดผ่านระบบการจัดการความรู้ของ ทอ. (Template) ในระดับหน่วยและระดับ ทอ. (กรณีส่งประกวดให้ส่งภายใน ๑๕ ม.ค.๖๑)*					→								นขต.ยศ.ทอ.
ช่วงที่ ๒	๒.๑ ติดตามการดำเนินงาน KM/LO ของ ยศ.ทอ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามคู่มือ การจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ.และคู่มือการ ประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงาน ทอ.ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมาชิก CoP ดำเนิน กิจกรรมตามแผนที่วางไว้													นขต.ยศ.ทอ. คณง.๑/คณอก.๑
	๒.๒ รวบรวมผลงานตามคำรับรองฯ และประเมิน ตนเองตาม๕องค์ประกอบพร้อมหลักฐาน วนรอบ ๖ เดือน (ต.ค.๖๐ – มี.ค.๖๑)													คณง.๑/คณอก.๑ ส่ง กพ.ทอ.ภายใน ๒๓ มี.ค.๖๑
	๒.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดกลุ่ม KM ของ ยศ.ทอ.เพื่อประกวดในกิจกรรมพัฒนา คุณภาพของ ทอ. และส่งผลให้ ทอ.													นขต.ยศ.ทอ. ส่งผลงานภายใน ๓๑ มี.ค.๖๑

บทที่ ๒

การประเมินการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศกำหนดยุทธศาสตร์ เสริมสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดกลยุทธ์ ๕ กลยุทธ์ย่อย ซึ่งแต่ละกลยุทธ์ย่อยระบุถึงวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์และตัวบ่งชี้ กำหนดเกณฑ์ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ดังแสดงรายละเอียดประกอบคำอธิบายเกี่ยวกับการประเมินตามกลยุทธ์ ยศ.ทอ.

กลยุทธ์การดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ดังกล่าว จึงได้กำหนดกลยุทธ์ย่อยไว้ ๕ กลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ สพร.ทอ. ดังนี้

กลยุทธ์	เกณฑ์การพิจารณา
กลยุทธ์ย่อยที่ ๑ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหน่วยงานกรมยุทธศึกษาทหารอากาศสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๕ ข้อ
กลยุทธ์ย่อยที่ ๒ เสริมสร้างการเอื้ออำนาจกำลังพลในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๕ ข้อ
กลยุทธ์ย่อยที่ ๓ สนับสนุนให้หน่วยงานกรมยุทธศึกษาทหารอากาศดำเนินการจัดการความรู้	๕ ข้อ
กลยุทธ์ย่อยที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕ ข้อ
กลยุทธ์ย่อยที่ ๕ สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๕ ข้อ

คำอธิบายเกี่ยวกับการประเมินตามกลยุทธ์ ยศ.ทอ.

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน ของ ยศ.ทอ.สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานใน ยศ.ทอ.มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ ๑ ระดับความสำเร็จของ ยศ.ทอ.ที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ที่ ยศ.ทอ.กำหนด

คำอธิบาย

การปรับเปลี่ยนหน่วยงานของ ยศ.ทอ.สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ยศ.ทอ.มีการวางรากฐานในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเกี่ยวกับการจัดการความรู้โครงสร้างคณะกรรมการ KM โดยกำหนดวิสัยทัศน์ /นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ เพื่อการสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม /สร้างเครือข่าย ให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้การยอมรับ ยกย่อง และให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจคนในการสร้างสรรค์ผลงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม การเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน ก่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ หรือ นวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน

๑.๑ หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ /นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ ที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๑.๑ (๑ คะแนน)

หน่วยงานของท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ KM โดยนำ วิสัยทัศน์/นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ของ ทอ. และ ยศ.ทอ. มากำหนดเป็นแผนงานซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์/นโยบาย/แผนงาน/กลยุทธ์ของ ทอ. และ ยศ.ทอ. ในการที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้หน่วยงานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๑.๒ หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และ/หรือสร้างเครือข่ายสนับสนุนเวลาและโอกาส ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๑.๒ (๑ คะแนน)

หน่วยงานมีการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) ของหน่วยงาน และสนับสนุนให้กำลังพลในหน่วยงานสนใจการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้การยอมรับยกย่อง และให้รางวัลจนเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๑.๓ (๑ คะแนน)

หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันโดย

- มีการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การออกแบบการทำงาน ความเท่าเทียม และความเสมอภาคในขอบเขตของตน การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน รูปแบบ บฟ.การฝึกต่าง ๆ เป็นต้น

- มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบสารสนเทศ ระบบงาน หรือการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลในหน่วย

- มีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ แสดงถึงการยอมรับ ยกย่อง และให้รางวัล เมื่อมีการสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงาน เช่น การประกวด 5 ส, QCC หรือ KM ในระดับ ยศ.ทอ. และ/หรือ ทอ. เป็นต้น

- มีการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ มีความรักองค์กร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับหน่วยงาน

๑.๔ หน่วยงานมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ ส่งเสริมโอกาสการพัฒนาตนเองของกำลังพลในการปฏิบัติงาน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๑.๔ (๑ คะแนน)

มีการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น CoP การประชุม การจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

๑.๕ หน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน ให้เกิดงานสร้างสรรค์ และ/หรือ งานนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๑.๕ (๑ คะแนน)

มีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน ด้วยเครื่องมือคุณภาพต่าง ๆ เช่น 5 ส. ,QCC , KM และ/หรือ PMQA เป็นต้น

หลักฐานแสดง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การประชุมและหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณาตาม
กลยุทธ์ย่อยที่ ๑

๑.) หน่วยกำหนด นโยบาย/วิสัยทัศน์/กลยุทธ์/ที่ชัดเจนและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ.ซึ่งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.) มีโครงสร้างหน่วยงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (มีการกำหนดหน่วย/คณะกรรมการ หรือผู้รับผิดชอบ KM สู่ LO มีความเป็นอิสระในการทำงานหรือประสานงาน)

๓.) มีการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ (Quality) ทุกทั้งหน่วยงาน

๔.) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน (เอกลักษณ์ของหน่วย เช่น No Blame Culture/กล้าคิด กล้าทำ หรือมีการประชุมแบบไม่เป็นทางการเพื่อให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน)

๕.) มีสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้อต่อการเรียนรู้ (ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล)

๖.) มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (การให้คุณค่าและการให้รางวัลในการเรียนรู้ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

๗.) มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีเครือข่ายของหน่วยงาน (มีการสร้าง CoPs ย่อย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน)

๘.) มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน (ต้องมีเกณฑ์การพิจารณา ข้อ ๑.๑ เสมอ)

ระดับคะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำนวนข้อ	มี ๑ ข้อ	มี ๒ ข้อ	มี ๓ ข้อ	มี ๔ ข้อ	มีครบทุกข้อ

การประเมินตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด คิดจากจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ดำเนินการผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนดครบทุกข้อ นำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ทั้งหมด

<u>วัตถุประสงค์</u>	เพื่อให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการเสริมสร้างการเอื้ออำนาจกำลังพล ยศ.ทอ.ในการขับเคลื่อน สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด
<u>เป้าประสงค์</u>	สนับสนุนให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.เสริมสร้างการเอื้ออำนาจและสนับสนุนกำลังพลให้มีความรู้ และปฏิบัติงานได้สำเร็จ
<u>ตัวชี้วัดที่ ๒</u>	ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่เสริมสร้างการเอื้ออำนาจในการขับเคลื่อนสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ที่ ยศ.ทอ.กำหนด
<u>คำอธิบาย</u>	

การเอื้ออำนาจกำลังพล ยศ.ทอ.ในการขับเคลื่อนสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กำลังพลทุกระดับ
ได้รับมอบอำนาจและสนับสนุนให้มีความรู้และปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยการมีพฤติกรรมตามแผนแม่บท
การจัดการความรู้ฯ ของ ยศ.ทอ.ด้วยวินัย ๕ ประการ คือ

- (๑) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง
- (๒) มีแบบแผนความคิดร่วม
- (๓) มีวิสัยทัศน์ร่วม
- (๔) มีการเรียนรู้ของทีมงาน
- (๕) การคิดอย่างเป็นระบบ

๑) ผู้บริหาร/ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีทักษะการบริหารที่แสดงให้เห็นถึงการนำ
หน่วยงานก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย สนับสนุน และสร้าง
บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมสู่การปฏิบัติ และมีบทบาทเป็น
ผู้สอน ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง และเป็นแบบอย่างที่ดีจนกำลังพลมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมี
มีประสิทธิภาพในการทำงาน

๒) กำลังพล หมายถึง กำลังพลทุกระดับในหน่วยงานมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในงานมีนิสัย
ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพตนเอง และพัฒนาศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ CoP อยู่ตลอดเวลา มีความคิด/
แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้และประสบการณ์เก่าเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์
ใหม่ที่ได้จากวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่นมาบูรณาการการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวมถึงได้รับมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างอิสระและตัดสินใจในงาน ตลอดจนมีความผูกพันกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ยศ.ทอ.

เกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน

๒.๑ ผู้บริหาร / ผู้นำหน่วย กำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๒.๑ (๑ คะแนน)

- ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยแต่ละระดับได้สร้างแนวทาง/วิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ/หรืองานที่หน่วยรับผิดชอบอย่างไร
- บทบาทที่ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยแต่ละระดับบริหารหน่วยให้มีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง จนหน่วยเกิดความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ ยศ.ทอ.และ ทอ.กำหนด หรือ อธิบายว่าผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยแต่ละหน่วยแต่ละระดับ ให้การสนับสนุน เรื่องใดบ้าง (กำลังพล วิธีการ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์)

๒.๒ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วย มีภาวะผู้นำ และ/หรือ แสดงบทบาทเป็นผู้สอน ผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ที่ จะช่วยทำให้กำลังพล สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๒.๒ (๑ คะแนน)

ความสามารถของ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยแต่ละระดับที่ช่วยให้กำลังพลของหน่วย สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ/งานที่หน่วยรับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หรืออธิบายวิธีการที่กระตุ้นให้กำลังพลในหน่วยเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร

๒.๓ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๒.๓ (๑ คะแนน)

- ความสามารถของ ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยในแต่ละระดับ ว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ/หรือ ความชำนาญที่เป็นแบบอย่างในงานของหน่วยอย่างไรบ้าง
- ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยในแต่ละระดับให้การสนับสนุนให้เกิดผลงานจากความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรมในเรื่องใดบ้าง

๒.๔ กำลังพลที่ได้รับมอบหมายงานโดยให้ทั้งอำนาจ และความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๒.๔ (๑ คะแนน)

- ความสามารถของ กำลังพลในการทำงานตามภารกิจของหน่วยที่รับผิดชอบว่าเป็นอย่างไร
- ภาพรวม/ธรรมชาติของกำลังพลของหน่วยถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันความรักในหน่วยงาน การทำงานอย่างมีความสุข เช่น การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น

๒.๕ กำลังพลทุกระดับมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ CoP อย่างต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญในงานสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ มาพัฒนางาน และร่วมสร้างผลงานคุณภาพ

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๒.๕ (๑ คะแนน)

- ความเชี่ยวชาญพิเศษที่เป็นที่ยอมรับ/ความสำเร็จ/ความเก่ง ความสามารถของกำลังพลว่าเป็นอย่างไร มีมาก - น้อย อย่างไร มีความเพียงพอในการสร้างผลงานให้กับหน่วยได้หรือไม่
- หน่วยงานมีการพัฒนากำลังพล และเพิ่มศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ CoP อย่างไร เช่น มีการฝึกอบรม การสร้างการเรียนรู้ การให้การศึกษา อย่างไรก็ตามทำให้กำลังพลของหน่วยเกิดการเรียนรู้และใช้ความรู้ที่นำมาทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

หลักฐานแสดง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การประชุม และหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณาตามกลยุทธ์ย่อยที่ ๒

- ๑.) ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยกำหนดทิศทาง สนับสนุน และสร้างบรรยากาศในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๒.) มี คณก./คณอก./คณะทำงานขับเคลื่อนการจัดการความรู้หน่วยงาน (CKO และ คณะ), ผู้บริหาร/ผู้นำหน่วยมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ (การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร), ภาพถ่าย การสอนงาน การร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้
- ๓.) ผู้บริหารทุกระดับ มีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ และเฝ้าหาความรู้ส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับ ตระหนักถึงความสำคัญ ของการจัดการความรู้ เช่น รายงานการประชุมฯ เป็นต้น

- ๔.) บุคลากรและกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติทุกระดับมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในงานและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ)
- ๕.) บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ใหม่มาใช้ในการบูรณาการการทำงาน (เช่น คู่มือมาตรฐานงาน/รรป./TO/แนวทางปฏิบัติที่ดี)
- ๖.) หลักฐานการมอบหมายงาน ที่แสดงว่ากำลังพลได้รับมอบอำนาจ และอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ เช่น ภาพถ่าย/เอกสารที่ทำให้เห็นบทบาท/การทำหน้าที่ผู้ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM Facilitator) และ ทีมนำการจัดการความรู้ (KM Committee)
- ๗.) บุคลากรและกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติมีวิสัยทัศน์ร่วมในการนำการจัดการความรู้มาใช้ขับเคลื่อนให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (การสร้าง KM /หรือสร้างงานนวัตกรรม)
- ๘.) บุคลากรและกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติมีการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices อย่างเป็นระบบ)

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำนวนข้อ	มี ๑ ข้อ	มี ๒ ข้อ	มี ๓ ข้อ	มี ๔ ข้อ	มีครบทุกข้อ

การประเมินตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่สร้างการเอื้ออำนาจกำลังพล ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด คิดจากจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ดำเนินการผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนดครบทุกข้อ นำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ทั้งหมด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓ สนับสนุนให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ ตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ทั่วทั้งหน่วยงาน

ตัวชี้วัด ๓.๑ ระดับความสำเร็จหน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดการความรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ที่ ยศ.ทอ.กำหนด

๓๒ ร้อยละของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

คำอธิบาย

การดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ยศ.ทอ. หมายถึง หน่วยงานของ ยศ.ทอ.นำการจัดการ ความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นขั้นตอนการจัดการความรู้ ๕ ขั้นตอน โดยมีการวิเคราะห์ ระบบงานเพื่อหาคำสำคัญ/จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีการสร้างและแสวงหาความรู้ที่ให้ความ สำคัญทั้ง Explicit – Tacit knowledge จากแหล่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง ภายใน – ภายนอกหน่วยงาน จนเกิดการสร้างสรรค์ผลงานคุณภาพเป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม และหน่วยงานนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ทอ.วิสัยทัศน์ ทอ.และ นโยบาย ผบ.ทอ.อย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน

๓.๑ มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาคำสำคัญ/จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๓.๑ (๑ คะแนน)

มีการวิเคราะห์ระบบงานและระบุองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องมี ต้องใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ได้แก่ ความรู้อะไรบ้าง ความรู้อะไรที่มีอยู่แล้ว อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร เป็นต้น

๓.๒ มีการสร้างและแสวงหาความรู้ ทั้งความรู้ที่เป็น Explicit – Tacit Knowledge จากแหล่ง ต่าง ๆ ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการทำงาน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๓.๒ (๑ คะแนน)

มีการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว ออกไปมีหลายแนวทาง เช่น ใช้ SECI model นำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม ทำงานร่วมกันมีการปรึกษาหารือ ผู้เชี่ยวชาญในงานที่ต้องการพัฒนา

๓.๓ มีการเก็บความรู้ที่ผ่านการกลั่นกรอง เป็นระบบ ง่ายต่อการเข้าถึง และนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วย

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๓.๓ (๑ คะแนน)

มีการวางโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิด ประเภท เช่น กฎ ระเบียบ ขั้นตอนการทำงาน ฯลฯ แล้ว
กลั่นกรอง ความถูกต้อง ครบถ้วน ด้านภาษา และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ สามารถนำความรู้ไปใช้ใน
การทำงานได้ ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน กำหนดการจัดเก็บเพื่อสืบค้น และนำไปใช้ได้สะดวก

๓.๔ มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน และ/หรือ ภายนอกหน่วยงาน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๓.๔ (๑ คะแนน)

มีการทำให้ผู้ใช้ความรู้ นั้น เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศ (IT) Webboard บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น สามารถนำความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมา
แลกเปลี่ยนเคล็ดลับ เทคนิคการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหา หรือปรับปรุง คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับความรู้
ที่แจ้งชัด Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร หลักฐานความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนความรู้
ที่ฝังในตัวตน Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบที่ข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม
ชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว (ผู้เชี่ยวชาญจากที่หนึ่งไปปฏิบัติงานในที่หนึ่ง)
เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ฯลฯ ทั้งภายใน และ/หรือ ภายนอกหน่วยงาน

๓.๕ มีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

ทอ. วิสัยทัศน์ ทอ./นโยบาย ผบ.ทอ.

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๓.๕ (๑ คะแนน)

มีการนำความรู้ที่ได้จากการแข่งขันแลกเปลี่ยน หรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงานแล้วเกิด
ความรู้ใหม่นำมาเข้าระบบจัดเก็บหรือแลกเปลี่ยน ก็จะต้องค้ำความรู้ใหม่ให้ใช้ประโยชน์ต่อไปได้เรื่อย ๆ ควรทำให้
การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน ให้ผลงานมีคุณภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ทอ. วิสัยทัศน์ ทอ./นโยบาย ผบ.ทอ.
อย่างต่อเนื่อง

หลักฐานแสดง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การประชุม และหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณาตาม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓

๑) มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อหาองค์ความรู้ที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน (มีแผนที่ความรู้
K-Mapping)

- ๒.) มีการสร้างและแสวงหาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติอย่างพอเพียงในการพัฒนางาน (มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญในแต่ละงานของหน่วย (TK) / มีทะเบียนคุณเอกสารที่สำคัญ (EK))
- ๓.) มีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ภาพถ่ายแฟ้มเอกสารการจัดการความรู้ (เก็บเป็นคู่มือ/เป็นโปรแกรม/เป็นระบบแฟ้มเอกสาร)
- ๔.) มีการสร้างช่องทางที่บุคลากรของหน่วยเข้าถึงความรู้ได้ง่าย หลากหลายช่องทาง (ทั้งที่ใช้ ICT และไม่ใช่)
- ๕.) มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน – ภายนอก หน่วยงาน
- ๖.) มีการนำเสนอความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ นโยบาย และวิสัยทัศน์ ทอ.
- ๗.) มีการถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) อย่างเป็นระบบ
- ๘.) จัดกิจกรรมโครงการประกวดผลงานการจัดการความรู้ที่เป็นแนวทางปฏิบัติ/นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำนวนข้อ	มี ๑ ข้อ	มี ๒ ข้อ	มี ๓ ข้อ	มี ๔ ข้อ	มีครบทุกข้อ

ผลงานการจัดการความรู้ที่ส่งประกวดได้รับรางวัล ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป

การประเมินตัวชี้วัด ๓.๑ ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ดำเนินการจัดการความรู้ ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด คิดจากจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ดำเนินการจัดการความรู้ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนดครบทุกข้อ นำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ทั้งหมด

๓.๒ ร้อยละของจำนวนผลงานของ ยศ.ทอ.ที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดจากจำนวนผลงานของ ยศ.ทอ.ที่สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพฯ ผ่านเกณฑ์การตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนผลงานของ ยศ.ทอ.ที่ส่งประกวดทั้งหมด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการให้กำลังพลมีการเรียนรู้ และใช้งานระบบการจัดการความรู้ของ ทอ./ยศ.ทอ. อย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ หน่วยงาน ยศ.ทอ.มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการใช้งานระบบงานจัดการความรู้ทั้งระดับ ทอ.และระดับ ยศ.ทอ.

ตัวบ่งชี้ ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ใช้งานระบบการจัดการความรู้ ทอ./ยศ.ทอ. ผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ที่ ยศ.ทอ.กำหนด

คำอธิบาย

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่หน่วยงานนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ ทอ.และ/หรือ ยศ.ทอ.มาใช้ในงานการจัดการความรู้ใช้เป็นฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน และเป็นคลังความรู้ที่สำคัญจำเป็นที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร และที่สำคัญจะต้องประเมินการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ. ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบฯ อย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน

๔.๑ มีการนำระบบงานการจัดการความรู้ ทอ.และ/หรือ ยศ.ทอ.มาใช้ในหน่วยงาน และมีผู้รับผิดชอบดูแลระบบให้สามารถใช้งานได้ในทุกระบบ

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๔.๑ (๑ คะแนน)

หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.มาใช้ในการจัดการความรู้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีคณะทำงานฯ/หน่วยงานและ/หรือผู้รับผิดชอบการควบคุมดูแลระบบฯอย่างชัดเจน เมื่อใช้งานไปแล้ว พบข้อดี ปัญหา อุปสรรค และดำเนินการแก้ปัญหา นั้นอย่างไร

๔.๒ มีฐานข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมใช้งานข้อมูลและสารสนเทศ/ความรู้ที่มีประสิทธิภาพในระบบงานการจัดการความรู้ ทอ.และ/หรือ ยศ.ทอ.

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๔.๒ (๑ คะแนน)

หน่วยงานของท่านมีวิธีการจัดทำฐานข้อมูลงานที่สำคัญอย่างไร ที่จะสามารถนำฐานข้อมูลไปใช้ได้อย่างสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔.๓ มีการสืบค้น แลกเปลี่ยน และ/หรือ เชื่อมโยงความรู้ผ่านระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.จนเกิดเป็นนิสัยในการปฏิบัติงาน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๔.๓ (๑ คะแนน)

หน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นให้กำลังพล/ทีม/CoP ได้หาความรู้ สืบค้น แลกเปลี่ยนข้อมูลกันจนทำให้เกิดเป็นนิสัยในการปฏิบัติงานอย่างไร

๔.๔ มีการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นองค์ความรู้สำคัญ/จำเป็น ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมไว้ในระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.สามารถเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๔.๔ (๑ คะแนน)

หน่วยงานของท่าน มีการจัดทำคลังความรู้สำคัญเรื่องใดบ้าง จัดเก็บอย่างไรและผู้บริหารแต่ละระดับสามารถใช้ข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.ในการจัดการความรู้ได้อย่างไร

๔.๕ มีการประเมินใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ.และ/หรือ ยศ.ทอ.เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๔.๕ (๑ คะแนน)

หน่วยงานของท่านมีการประเมินความพึงพอใจของกำลังพล/ทีม/CoP ที่เข้ามาใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการจัดการความรู้ ทอ.และ/หรือ ยศ.ทอ.ว่ามี ข้อดี ปัญหา อุปสรรคอะไรพร้อมข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างไรบ้าง

หลักฐานแสดง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การประชุม และหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณาตามกลยุทธ์ย่อยที่ ๔

๑.) หลักฐานเชิงประจักษ์ในระบบการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.ทั้งระดับหน่วยงาน (Org.KM Web Portal) และระดับ ทอ. (RTAF.KM Web Portal) ได้แก่ ข้อมูลองค์ความรู้ การเข้าถึงความรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนางาน การตัดสินใจตลิ่งใจสำหรับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารในรูป คณก./คณอก./คณะทำงาน และผลงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม

๒.) หลักฐานจำนวนกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.ต่อปี

๓.) หลักฐานการประเมินการใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ. และ/หรือ ยศ.ทอ.

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำนวนข้อ	มี ๑ ข้อ	มี ๒ ข้อ	มี ๓ ข้อ	มี ๔ ข้อ	มีครบทุกข้อ

การประเมินตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ใช้งานระบบการจัดการความรู้ของ ทอ./ยศ.ทอ. ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด คิดจากจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ใช้งานระบบการจัดการความรู้ของ ทอ./ยศ.ทอ.ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนดครบทุกข้อ นำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ทั้งหมด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕ สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการสนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตามเกณฑ์การประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด

เป้าประสงค์ หน่วยงาน ยศ.ทอ.ดำเนินการสนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ ๕๑ ระดับความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่ดำเนินการสนับสนุน การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ที่ ยศ.ทอ.กำหนด
๕๒ ร้อยละของกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่สร้างผลงานผ่านเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรมได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย

การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง หน่วยงานมีความพร้อมในการสร้างความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบที่ทั่วถึงภายในหน่วยงาน ทั้งในระดับบุคคล, กลุ่ม, ทีมงาน และหน่วยงาน ซึ่งการเรียนรู้ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งตอบสนองต่อ

ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ของ ยศ.ทอ.และ ทอ. อย่างต่อเนื่อง และปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ จนเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หรือเกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงานจริง และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี มีการฝึกฝนให้กำลังพลของหน่วยเกิดการเรียนรู้ จนมีทักษะในการทำงานอย่างเชี่ยวชาญ สามารถสื่อสารให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน เกิดเป็นเกลียวความรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยทักษะของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) มีแบบแผนความคิดร่วม (Mental model) มีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ของทีมงาน (Team Learning) การติดต่อเป็นระบบ (System thinking) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directed Learning) และการสนทนาสื่อสารกัน (Dialogue) เป็นต้น

เกณฑ์การพิจารณา ๕ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน

๕.๑ มีความพร้อมในการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ในระดับ บุคคล, กลุ่ม (CoP)/ทีมงาน และหน่วยงาน

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๕.๑ (๑ คะแนน)

ในระดับบุคคลมีการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน อะไรบ้าง อย่างไร และ/หรือ ระดับทีม/ชุมชนนักปฏิบัติ มีการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน อะไรบ้าง อย่างไร และ/หรือ อธิบายว่าหน่วยงานได้จำนวนผลงานอะไรบ้าง ในกรณีส่งผลงานประกวดในระดับ ยศ.ทอ. และ ทอ./ผ่านเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม ได้คะแนนร้อยละเท่าไร

๕.๒ มีการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ฯ ยศ.ทอ. และ ทอ.อย่างต่อเนื่อง สามารถปรับแนวปฏิบัติให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๕.๒ (๑ คะแนน)

มีผลงานที่ได้จากข้อ ๕.๑ หน่วยงานได้นำไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง ตรงกับความต้องการเป้าหมายของหน่วย และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ ทอ.และ/หรือ ยศ.ทอ. อย่างไร

๕.๓ มีการสร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดความรู้ จนเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น หรือเกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงานจริง

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๕.๓ (๑ คะแนน)

ผลที่ได้จาก ข้อ ๕.๑ หน่วยงานสามารถพัฒนาต่อยอด หรือวางแผนการพัฒนาจนเกิดเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือเกิดเป็นนวัตกรรมได้อย่างไรบ้าง

การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อการปฏิบัติงาน หรือบอกถึงการสร้างเกลียวความรู้ซ้ำ ๆ จนเกิดความมั่นใจว่าจะทำให้การปฏิบัติมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๔ มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการฝึกฝนให้เกิดทักษะการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๕.๔ (๑ คะแนน)

บุคคล/ ทีม/ หน่วยงาน มีรูปแบบการเรียนรู้อย่างไรบ้าง เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การชี้แจง พี่เลี้ยง หรือใช้การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก ใช้ Lesson Learn เป็นต้น

วิธีการที่กำลังพลฝึกฝนตนเองจนเกิดทักษะหรือความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ที่ตนรับผิดชอบ

๕.๕ มีการสื่อสารที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ทำงาน เกิดเกลียวความรู้ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

การอธิบายรายละเอียด ข้อ ๕.๕ (๑ คะแนน)

บุคคล/ ทีม/ หน่วยงาน ได้นำความรู้ที่ตนได้สร้างขึ้นไปแลกเปลี่ยน หรือแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้วยช่องทางการสื่อสารใดบ้าง หลักฐานแสดง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/การประชุม และหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณา
กลยุทธ์ย่อยที่ ๕

๑.) ผลการสัมภาษณ์หน่วย

๒.) หลักฐานการดำเนินงานที่ใช้ประกอบกลยุทธ์ที่ ๑ - ๔

๓.) หน่วยงานมีความพร้อมในการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงภายในหน่วยงาน (เช่น การใช้ KM การใช้แผนที่ความคิด (K - Mapping) หรือเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้อื่น ๆ)

๔.) หน่วยงานมีการใช้กระบวนการเรียนรู้ แบบกลุ่มหรือทีมงาน เพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และเรียนรู้ร่วมกัน จนเกิดแนวปฏิบัติที่ดี / นวัตกรรม ส่งประกวดในระดับ ยศ.ทอ. และ ทอ.

๕.) บุคลากรมีการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สมรรถนะของบุคลากรเกินค่าคาดหวัง)

- ๖.) ส่งเสริมให้มีเวทีที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยน/เสนอความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน หรือคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ
- ๗.) บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ รับฟังและให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ
- ๘.) บุคลากรมุ่งมั่นในการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ รอบรู้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (มี Expert ในงานที่สำคัญของหน่วย)
- ๙.) บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- ๑๐.) บุคลากรได้รับการฝึกให้มีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำนวนข้อ	มี ๑ ข้อ	มี ๒ ข้อ	มี ๓ ข้อ	มี ๔ ข้อ	มีครบทุกข้อ

การประเมินตัวชี้วัด ๕.๑ ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนด คิดจากจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ยศ.ทอ.กำหนดครบทุกข้อ นำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนหน่วยงาน ยศ.ทอ.ทั้งหมด

๕.๒ ร้อยละของกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ของหน่วยงาน ยศ.ทอ.ที่สร้างผลงาน ผ่านเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติที่ดี/นวัตกรรม ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐ คิดจากจำนวนกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติที่เสนอผลงานคุณภาพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ส่งประกวดระดับกองทัพอากาศ ผ่านเกณฑ์คุณภาพมากกว่าร้อยละ ๘๐ นำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์กับกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติของ ยศ.ทอ.ที่ส่งประกวด

เอกสารอ้างอิง

กองทัพอากาศ. ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ กรุงเทพฯ, ๒๕๖๐.

กองทัพอากาศ. คู่มือการจัดการความรู้สู่นวัตกรรม ด้วย CoP เพื่อการเป็นกองทัพอากาศแห่งการเรียนรู้.

[ออนไลน์] : เข้าถึงได้จาก

<http://www.kmrtaf.rtaf.mi.th/index.asp?pageid=462&parent=0> (๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

กองทัพอากาศ. แผนแม่บท KM ทอและแผนปฏิบัติการฯ .. [ออนไลน์] : เข้าถึงได้จาก

<http://www.km.rtaf.mi.th/Home/PageIndex/1> (๔ มกราคม ๒๕๖๑)

มงคลชัย วิริยะพินิจ. รวมแนวคิดหลักมุมมอง องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. พิมพ์ครั้งที่ ๑.

สำนักพิมพ์ส่องศยาม : กรุงเทพฯ, ๒๕๕๔.

ระเวศ วะสี. การจัดการความรู้ กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข :.

กรุงเทพฯ .สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม :

สุวิมล สมิตถะ คู่มือการประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานของกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ : กรุงเทพฯ, ๒๕๖๐.

ภาคผนวก



คำสั่งกองทัพอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๑ /๕๙

เรื่อง แต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม
และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรม
พัฒนาคุณภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๒/๕๘ ลง ๙ ม.ค.๕๘ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.อำนวยการ
ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็น คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒.๑ รอง เสธ.ทอ.(กพ.)	เป็นประธานกรรมการ
๒.๒ จก.กพ.ทอ.	เป็นรองประธานกรรมการ
๒.๓ จก.สบ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๔ จก.กง.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๕ จก.จร.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๖ จก.พธ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๗ จก.ขย.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๘ จก.ขส.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๙ จก.สก.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๐ ผบ.ตม.	เป็นกรรมการ
๒.๑๑ ผอ.สพร.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๒ รอง จก.ขว.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๓ รอง จก.ยก.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๔ รอง จก.กบ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๕ รอง จก.กร.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๖ รอง จก.ทสส.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๗ รอง ปช.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๘ รอง ผอ.ศวอ.ทอ.	เป็นกรรมการ

๒.๑๙	เสธ.คปอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๐	เสธ.อยย.	เป็นกรรมการ
๒.๒๑	เสธ.ชอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๒	เสธ.สอ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๓	เสธ.สปท.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๔	เสธ.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๕	เสธ.ยศ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๖	เสธ.รร.นง.	เป็นกรรมการ
๒.๒๗	ผอ.สปท.กพ.ทอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๘	จนท.บริหารงานอาวุโส	เป็นกรรมการ
๒.๒๙	ผอ.กคพ.สปท.กพ.ทอ.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒.๓๐	รอง ผอ.กคพ.สปท.กพ.ทอ.	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๓๑	ทน.ผพก.กคพ.สปท.กพ.ทอ.	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ

๓. คณก.ฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ กำหนดนโยบาย กรอบ และแนวทางการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๓.๒ วางแผน อำนวยการ และกำกับดูแล ตลอดจนสนับสนุนการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๓.๓ ติดตามประสานกับหน่วยงานนอก ทอ.ในเรื่องที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ได้โดยตรง

๓.๔ แต่งตั้ง คณอก.หรือ คณะ จนท.ทำงาน รวมทั้งสามารถเชิญบุคคลภายนอก ทอ. ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมเป็นที่ปรึกษา หรือเป็น คณอก.หรือ คณะ จนท.ทำงาน ได้ตามความเหมาะสม

๓.๕ รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ นำเรียน ผบ.ทอ.เพื่อทราบ ภายใน ก.ย.ของทุกปี

๔. จร.ทอ.ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการจัดการความรู้ ของ นขต.ทอ.ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๕. นขต.ทอ.มีหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ จัดตั้งคณะทำงานที่มีทั้งด้านการจัดการความรู้ และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๕.๒ สร้างองค์ความรู้ที่จำเป็น และสำคัญต่อหน่วยงานหรือ ทอ. เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน

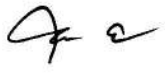
๕.๓ คัดเลือกผลงานคุณภาพ แนวปฏิบัติที่ดี หรือนวัตกรรม ซึ่งผ่านการพิจารณาจาก คณก.ของหน่วยงาน ส่งเข้าประกวดตามห้วงเวลาและเกณฑ์ต่าง ๆ ตามที่ กพ.ทอ.กำหนด

๕.๔ ให้ความร่วมมือและสนับสนุน คณก.ฯ ตามที่ได้รับการประสาน

๕.๕ รายงานผลการดำเนินงาน นำเรียน ผบ.ทอ.ผ่าน เลขานุการ (กพ.ทอ.) ทราบภายใน
มี.ค. และ ส.ค. ของทุกปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙

พล.อ.อ. 
(ตรีทศ สนแจ้ง)
ผบ.ทอ.

สำเนาฉบับ



คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

(เฉพาะ)

ที่ ๑ /๖๐

เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ โดยอาศัยอำนาจตามคำสั่ง ทอ. (เฉพาะ) ที่ ๑/๕๙ ลง ๑๑ ม.ค.๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (เฉพาะ) ที่ ๑๐/๕๙ ลง ๒ ธ.ค.๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งและมีรายชื่อต่อไปนี้ เป็น คณอก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒.๑ จก.กพ.ทอ.

เป็นประธานอนุกรรมการ

๒.๒ รอง จก.กพ.ทอ.

เป็นรองประธานอนุกรรมการ

๒.๓ พล.อ.ต.ชฤทธิพร คำหอม

เป็นอนุกรรมการ

๒.๔ ผอ.สปพ.กพ.ทอ.

เป็นอนุกรรมการ

๒.๕ พล.อ.ต.หญิง สุพิศ ประสพศิลป์

เป็นอนุกรรมการ

๒.๖ รอง ผอ.กกศ.รร.นบก.

เป็นอนุกรรมการ

๒.๗ ผอ.กกศ.สปพ.กพ.ทอ.

เป็นอนุกรรมการ

๒.๘ ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

เป็นอนุกรรมการ

๒.๙ ผอ.กขพ.สปพ.กพ.ทอ.

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๐ ผอ.กปส.สภป.กร.ทอ.

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๑ ผอ.กวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๒ ผอ.กวก.พอ.

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๓ น.อ.หญิง ปราณี มุขลาย

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๔ น.อ.หญิง สุวิมล สมัตถะ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๕ รอง ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒.๑๖ น.ท.หญิง นันทวรรณ พุทธวรรณ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๗ หน.ฝพก.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

๒.๑๘ ร.ท.นัฐธิ แก้วระย้า

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๙ ร.ต.ชำนาญ ทรัพย์มาก

เป็นอนุกรรมการ

ผนวก

รายชื่อผู้แทน นขต.ทอ.เข้าร่วมเป็น คณะก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประกอบคำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (เฉพาะ) ที่ ๑/๖๐ ลง ๒๒พ.ย.๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง คณะก.ขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

-
- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| ๑. น.อ.สุธี รักษาติ | สังกัด ศกอ. |
| ๒. น.อ.หญิง กรรณิกา ศรีปัญญา | สังกัด สพร.ทอ. |
| ๓. น.อ.หญิง อัญชลี อนันตศิริ | สังกัด สคม.ทอ. |
| ๔. น.อ.สมบูรณ์ มั่นคง | สังกัด สลก.ทอ. |
| ๕. น.อ.ชน กาฬภักดี | สังกัด สบ.ทอ. |
| ๖. น.ท.หญิง สายชล ฉายะพงษ์ | สังกัด กพ.ทอ. |
| ๗. น.อ.พิบูลย์ศักดิ์ มหากนก | สังกัด ขว.ทอ. |
| ๘. น.อ.ขอชัย แสงสกุล | สังกัด ยก.ทอ. |
| ๙. น.ท.ประสิทธิ์ กานนท์ | สังกัด กบ.ทอ. |
| ๑๐. น.ท.หญิง มณฑกานต์ แสนสิงห์ชัย | สังกัด กร.ทอ. |
| ๑๑. น.ท.วิโรจน์ จวงสันทัด | สังกัด ทสส.ทอ. |
| ๑๒. น.อ.สมชาย วงศ์ซิ้ม | สังกัด สปข.ทอ. |
| ๑๓. น.อ.หญิง นิสานาถ เสาวมล | สังกัด กง.ทอ. |
| ๑๔. น.อ.ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ | สังกัด จร.ทอ. |
| ๑๕. น.อ.กอบจิตต์ โรจนสโรช | สังกัด สตน.ทอ. |
| ๑๖. น.อ.เทอดศักดิ์ ยืนยง | สังกัด สนม.ทอ. |
| ๑๗. น.ท.สุรเดช วิธิศิลป์ | สังกัด สธน.ทอ. |
| ๑๘. น.อ.สีบพงษ์ ตันอารีย์ | สังกัด คปอ. |
| ๑๙. น.อ.ทศกร ภายเพชร | สังกัด อย. |
| ๒๐. น.อ.พิฑูร เจริญยิ่ง | สังกัด รร.การบิน |
| ๒๑. น.ท.พิมล แนวบุตร | สังกัด บน.๑ |
| ๒๒. น.อ.วิฑูรย์ ชมจิตร | สังกัด บน.๒ |
| ๒๓. น.อ.นิรุต รัตนจรรยา | สังกัด บน.๔ |
| ๒๔. น.อ.อดิศักดิ์ ศรีสารากร | สังกัด บน.๕ |
| ๒๕. น.อ.จิรภัทร์ ปี่ทอง | สังกัด บน.๖ |
| ๒๖. น.ท.กฤษณะ สุขดี | สังกัด บน.๗ |
| ๒๗. น.อ.พฐา แก่นทับทิม | สังกัด บน.๒๑ |
| ๒๘. น.อ.ธฤชณัช ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา | สังกัด บน.๒๓ |
| ๒๙. น.อ.นิฐินัย บุญลอยางกูร | สังกัด บน.๔๑ |
| ๓๐. น.อ.นราธิป พุทธสีมา | สังกัด บน.๔๖ |

๓๑. น.อ.กานต์ มงคลบายศรี
๓๒. น.อ.ชนันัฐ วงศ์ตลาดขวัญ
๓๓. น.อ.บุญฤทธิ์ ปอยสูงเนิน
๓๔. น.อ.พงษ์อำนาจ ผ่านภพ
๓๕. น.อ.บุญชัย สุธีสุนทรธรรม
๓๖. น.อ.กิจจา โสมทิพย์
๓๗. น.ท.นิริวัฒน์ โต๊ะนาค
๓๘. น.ต.วีระวัฒน์ ฝาระมี
๓๙. น.อ.สาธิต สอาดสุด
๔๐. น.อ.หญิง สันสนีย์ เหมาคม
๔๑. น.อ.สิทธิศักดิ์ ขาญตระกูล
๔๒. น.ท.หญิง ศรีพนา ศรีเชื้อ
๔๓. น.ท.ทองใบ บุญมา
๔๔. น.ท.หญิง วีรวรรณ พุทธวรรณ

- สังกัด บน.๕๖
สังกัด ขอ.
สังกัด สอ.ทอ.
สังกัด สพ.ทอ.
สังกัด พอ.
สังกัด พธ.ทอ.
สังกัด ขย.ทอ.
สังกัด ขส.ทอ.
สังกัด ยศ.ทอ.
สังกัด รร.นบก.
สังกัด ศวอ.ทอ.
สังกัด สก.ทอ.
สังกัด สน.ผบ.ตม.
สังกัด สวบ.ทอ.

.....
ตรวจถูกต้อง

น.อ.หญิง



(จรัสศรี จินดารัตนวงศ์)

รอง ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

อนุกรรมการและเลขานุการ

๒๐ พ.ย.๖๐

สำเนาฉบับ



คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
(เฉพาะ)

ที่ ๒ /๖๐

เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม
และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนา
คุณภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ โดยอาศัยอำนาจตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ)
ที่ ๑/๕๕ ลง ๑๑ ม.ค.๕๕ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ที่ ๑๒/๕๕ ลง ๒ ธ.ค.๕๕ เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรม พัฒนาคุณภาพ

๒. ให้ผู้มีรายชื่อต่อไปนี้เป็น คณอก.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒.๑ พล.อ.ต.ชฤทธิ์พร คำหอม

เป็นประธานอนุกรรมการ

๒.๒ พล.อ.ต.ชากร ตะวันแจ้

เป็นอนุกรรมการ

๒.๓ พล.อ.ต.หญิง สุพิศ ประสพศิลป์

เป็นรองประธานอนุกรรมการ

๒.๔ น.อ.หญิง ลักษณะ ทองเปี่ยม

เป็นอนุกรรมการ

๒.๕ น.อ.อนันต์ชัย ทองเจริญ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๖ น.อ.วิโรช พยาน้อย

เป็นอนุกรรมการ

๒.๗ น.อ.สมชาย แจ่มจันทร์

เป็นอนุกรรมการ

๒.๘ น.อ.วุฒิกัทร จันทร์สาร

เป็นอนุกรรมการ

๒.๙ น.อ.หญิง ปัญจฉัตร รัตนมงคล

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๐ น.อ.หญิง ตลฤดี โรจน์วิริยะ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๑ น.อ.หญิง ปราณี มุขลาย

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๒ น.อ.หญิง สุวิมล สมัตถะ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๓ น.อ.ชณัฐ วงศ์ตลาดขวัญ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๔ น.อ.เสรวรรณ คล้ายพุ่ม

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๕ น.อ.จารุ ยั่งยืน

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๖ น.อ.ชิษณุพงศ์ ดีรักชาติ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๗ น.อ.หญิง กรรณิกา ศรีปัญญา

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๘ น.อ.หญิง จรัสศรี จินดารัตนวงศ์

เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒.๑๙	น.อ.เจษฎา เปรียมปิยานุสรณ์	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๐	น.อ.สาธิต ชีววงกุล	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๑	น.อ.ชำนาญ นิ่มนวล	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๒	น.ท.ยงยุทธ ภู่วัสดี	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๑	น.ท.สมเกียรติ อุ่นสกุล	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๒	น.ท.นิธิวัฒน์ โต้ะนาค	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๒	น.ท.เชี่ยวชาญ มลิวัลย์	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๓	น.ท.หญิง นันทวรรณ พุทธวรรณ	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๔	น.ท.หญิง สายชล ฉายะพงษ์	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๕	ร.ท.นัฐธิ แก้วระย้า	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

๓. คณอก.ฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และระดับรางวัลแต่ละประเภท

๓.๒ ควบคุม กำกับดูแล ติดตามผล ให้คำปรึกษา และแนะนำในการแก้ปัญหาของกลุ่มกิจกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.

๓.๓ กำหนดแผนงาน ดำเนินการตรวจติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการตัดสินรวมทั้งปัญหาข้อขัดข้องให้ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทราบ

๓.๔ คัดเลือกผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ เข้าร่วมนำเสนอในงานมหกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.

๓.๕ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพิ่มเติม เพื่อร่วมปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

๓.๖ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน นำเรียนประธานกรรมการอำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทราบ ภายใน ก.ย.ของทุกปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐


พล.อ.ท. 


(ไพศาล น้ำทับทิม)

รอง เสธ.ทอ.


ประธานกรรมการอำนวยการขับเคลื่อน ทอ.

ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

ร.ท.  ร้าง.....๒๐.....พ.ย.๖๐✓

จ.อ.  พิมพ์/ทาน.....๒๐.....พ.ย.๖๐

น.อ.หญิง  ตรวจ.....๒๐.....พ.ย.๖๐

น.อ.  ตรวจ.....๒๐.....พ.ย.๖๐

สำเนาฉบับ



คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
(เฉพาะ)

ที่ ๓ /๖๐

เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม
และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนา
คุณภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ โดยอาศัยอำนาจตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ)
ที่ ๑/๕๙ ลง ๑๑ ม.ค.๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (เฉพาะ) ที่ ๑๑/๕๙ ลง ๒ ธ.ค.๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.พัฒนาระบบ
สารสนเทศเพื่อขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งและมีรายชื่อต่อไปนี้เป็น คณอก.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อน ทอ.
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒.๑ ผอ.สนผ.ทสส.ทอ.

๒.๒ พล.อ.ต.หญิง สุพิศ ประสพศิลป์

๒.๓ รอง ผอ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๔ น.อ.นนทรี อินทรสาลี

๒.๕ ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๖ ผอ.กขพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๗ ผอ.กทส.สนผ.ทสส.ทอ.

๒.๘ รอง ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๙ รอง ผอ.กขพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๑๐ รอง ผอ.กทส.สนผ.ทสส.ทอ.

๒.๑๑ น.อ.สุรงกานต์ ท้าวสัน

๒.๑๒ รอง ผอ.ศคพ.สอ.ทอ.

๒.๑๓ น.อ.อนุโชติ วุฒิพรพงษ์

๒.๑๔ หน.ผวพ.กขพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๑๕ หน.ผปค.กกม.ศคพ.สอ.ทอ.

๒.๑๖ น.ท.วีโรจน์ จวงสันทัด

๒.๑๗ น.ต.นพปฎล เกตุนาค

๒.๑๘ น.ต.หญิง ธนิดา วุฒิพิงศ์

๒.๑๙ ร.ท.นัฐิ แก้วระย้า

เป็นประธานอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นรองประธานอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ



คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

(เฉพาะ)

ที่ ๒ /๖๐

เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม
และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนา
คุณภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ โดยอาศัยอำนาจตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ)
ที่ ๑/๕๕ ลง ๑๑ ม.ค.๕๕ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ที่ ๑๒/๕๕ ลง ๒ ธ.ค.๕๕ เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรม พัฒนาคุณภาพ

๒. ให้ผู้มีรายชื่อต่อไปนี้ เป็น คณอก.ตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒.๑ พล.อ.ต.ชฤทธิพร คำหอม

เป็นประธานอนุกรรมการ

๒.๒ พล.อ.ต.ชากร ตะวันแจ้

เป็นอนุกรรมการ

๒.๓ พล.อ.ต.หญิง สุพิศ ประสพศิลป์

เป็นรองประธานอนุกรรมการ

๒.๔ น.อ.หญิง ลักขณา ทองเปี่ยม

เป็นอนุกรรมการ

๒.๕ น.อ.อนันต์ชัย ทองเจริญ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๖ น.อ.วิโรช พยาน้อย

เป็นอนุกรรมการ

๒.๗ น.อ.สมชาย แจ่มจันทร์

เป็นอนุกรรมการ

๒.๘ น.อ.วุฒิภัทร จันทร์สาร

เป็นอนุกรรมการ

๒.๙ น.อ.หญิง ปัญจฉัตร รัตนมงคล

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๐ น.อ.หญิง ตลฤดี โรจน์วิริยะ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๑ น.อ.หญิง ปราณี มุขลาย

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๒ น.อ.หญิง สุวิมล สมัตถะ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๓ น.อ.ชณัฐ วงศ์ตลาดขวัญ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๔ น.อ.เสรวรรณ คล้ายพุ่ม

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๕ น.อ.จารุ ยั่งยืน

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๖ น.อ.ชิษณุพงศ์ ดีรักชาติ

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๗ น.อ.หญิง กรรณิกา ศรีปัญญา

เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๘ น.อ.หญิง จรัสศรี จินดารัตนวงศ์

เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒.๑๙ น.อ.เจษฎา ...

๒.๑๙	น.อ.เจษฎา เปรี่ยมปิยานุสรณ์	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๐	น.อ.สาธิต ชีววงกุล	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๑	น.อ.ชำนาญ นิ่มนวล	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๒	น.ท.ยงยุทธ ภู่วัสดี	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๑	น.ท.สมเกียรติ อุ่นสกุล	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๒	น.ท.นิธิวัฒน์ โต๊ะนาค	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๒	น.ท.เชี่ยวชาญ มลิวาลัย	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๓	น.ท.หญิง นันทวรรณ พุทธวรรณ	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๔	น.ท.หญิง สายชล ฉายะพงษ์	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๕	ร.ท.นัฐธิ แก้วระย้า	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

๓. คณอก.ฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตัดสินผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และระดับรางวัลแต่ละประเภท

๓.๒ ควบคุม กำกับดูแล ติดตามผล ให้คำปรึกษา และแนะนำในการแก้ปัญหาของกลุ่มกิจกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.

๓.๓ กำหนดแผนงาน ดำเนินการตรวจติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการตัดสิน รวมทั้งปัญหาข้อขัดข้องให้ คณอก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทราบ

๓.๔ คัดเลือกผลงานที่เสริมสร้าง ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ เข้าร่วมนำเสนอในงานมหกรรมการจัดการความรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทอ.

๓.๕ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพิ่มเติม เพื่อร่วมปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

๓.๖ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน นำเรียนประธานกรรมการอำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทราบ ภายใน ก.ย.ของทุกปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐

พล.อ.ท. 

(ไพศาล น้ำทับทิม)

รอง เสธ.ทอ.

ประธานกรรมการอำนวยการขับเคลื่อน ทอ.

ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ



คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
(เฉพาะ)

ที่ ๓ /๖๐

เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม
และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนา
คุณภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ โดยอาศัยอำนาจตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ)
ที่ ๑/๕๙ ลง ๑๑ ม.ค.๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง คณก.อำนวยการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ (เฉพาะ) ที่ ๑๑/๕๙ ลง ๒ ธ.ค.๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.พัฒนาระบบ
สารสนเทศเพื่อขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งและมีรายชื่อต่อไปนี้ เป็น คณอก.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อน ทอ.
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๒.๑ ผอ.สนผ.ทสส.ทอ.

๒.๒ พล.อ.ต.หญิง สุพิศ ประสพศิลป์

๒.๓ รอง ผอ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๔ น.อ.นนทรี อินทรสาลี

๒.๕ ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๖ ผอ.กขพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๗ ผอ.กทส.สนผ.ทสส.ทอ.

๒.๘ รอง ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๙ รอง ผอ.กขพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๑๐ รอง ผอ.กทส.สนผ.ทสส.ทอ.

๒.๑๑ น.อ.สุรงกานต์ ท้าวสัน

๒.๑๒ รอง ผอ.ศคพ.สอ.ทอ.

๒.๑๓ น.อ.อนุโชติ วุฒิพรพงษ์

๒.๑๔ หน.ผวพ.กขพ.สปพ.กพ.ทอ.

๒.๑๕ หน.ผปค.กคพ.ศคพ.สอ.ทอ.

๒.๑๖ น.ท.วิโรจน์ จวงสันทัต

๒.๑๗ น.ต.นพปฎล เกตุนาค

๒.๑๘ น.ต.หญิง ธนิตา วุฒิพงศ์

๒.๑๙ ร.ท.นัฐธิ แก้วระย้า

เป็นประธานอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นรองประธานอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

เป็นอนุกรรมการ

๓. คณอก.ฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ พิจารณา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบสารสนเทศและการบูรณาการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ เพื่อขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุก นขต.ทอ.และหน่วยงานอื่นที่กำหนดให้ดำเนินการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางการพัฒนาให้เป็นมาตรฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓.๒ ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแลให้กำลังพลใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ.ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๓ กำหนดแนวทางการฝึกอบรมการใช้งานระบบงานการจัดการความรู้ ทอ.ทั้งระดับหน่วยงาน (Org. KM Web Portal) และระดับ ทอ. (RTAF KM Web Portal)

๓.๔ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพิ่มเติม เพื่อร่วมปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

๓.๕ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน นำเรียนประธานกรรมการอำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ทราบ ภายใน ก.ย.ของทุกปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐

พล.อ.ท.

(ไพศาล นันทัททิม)

รอง เสธ.ทอ.

ประธานกรรมการอำนวยการขับเคลื่อน ทอ.

ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ



คำสั่ง กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๖๐๒ / ๕๘

เรื่อง แต่งตั้งผู้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง คณะกรรมการและคณะทำงาน ก.พ.ร.ยศ.ทอ.

ประจำปีงบประมาณ ๕๘

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบราชการ ยศ.ทอ.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และนโยบายของกองทัพอากาศ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งต่อไปนี้

๑.๑ คำสั่ง ยศ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๑๑๓/๕๗ ลง ๑๑ ธ.ค.๕๗ เรื่อง แต่งตั้งผู้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง คณะกรรมการและผู้รับผิดชอบกลุ่มงาน ก.พ.ร.ยศ.ทอ.

๑.๒ คำสั่ง ยศ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๑๑๖/๕๗ ลง ๑๗ ธ.ค.๕๗ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.ควบคุมภายใน ยศ.ทอ.

๒. จก.ยศ.ทอ. เป็นผู้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Chief Change Officer, CCO)

๓. แต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (คณก.ก.พ.ร.ยศ.ทอ.)

ประกอบด้วย

๓.๑ จก.ยศ.ทอ.	ประธาน
๓.๒ รอง จก.ยศ.ทอ.(สายงานบริหาร)	รองประธาน
๓.๓ รอง จก.ยศ.ทอ.(สายงานการศึกษา)	รองประธาน
๓.๔ เสธ.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๕ รอง เสธ.ยศ.ทอ.(สายงานบริหาร)	กรรมการ
๓.๖ รอง เสธ.ยศ.ทอ.(สายงานการศึกษา)	กรรมการ
๓.๗ รอง ผอ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๘ หน.นขต.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๙ ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการและเลขานุการ
๓.๑๐ ผอ.กอก.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๑๑ ผอ.กวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๑๒ ผอ.กวพ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๑๓ นงป.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๑๔ ทก.กกพ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๑๕ ทก.กกบ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๑๖ หน.ผยช.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการ
๓.๑๗ รอง ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑๘ หน.ผผน.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๔. คณะกรรมการ...

๔. คณะกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ. มีหน้าที่

๔.๑ กำหนดเป้าหมาย นโยบาย หลักการ แนวทาง ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา
ระบบราชการของ ยศ.ทอ. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของ ทอ.และยุทธศาสตร์ ยศ.ทอ.
เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๔.๒ ควบคุม กำกับดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงาน ก.พ.ร.ยศ.ทอ.แต่ละด้าน ดังนี้

๔.๒.๑ งานงบประมาณ

๔.๒.๒ งานกำลังพล

๔.๒.๓ งานแผนและคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๔.๒.๔ งานจัดการความรู้

๔.๒.๕ งานสารสนเทศ

๔.๒.๖ งานราชการใสสะอาด

๔.๓ แต่งตั้งคณะทำงานเพิ่มเติม หรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานอื่นมาให้คำแนะนำ

ได้ตามสมควร

๕. สำนักงาน ก.พ.ร.ยศ.ทอ. ประกอบด้วย

๕.๑ ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

หน.สำนักงาน

๕.๒ รอง ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

จนท.ทำงาน

๕.๓ หน.ผผน.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

จนท.ทำงาน

๕.๔ ข้าราชการ ผผน.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

จนท.ทำงาน

๖. แต่งตั้ง ผู้รับผิดชอบกลุ่มงาน ก.พ.ร.ยศ.ทอ. ประกอบด้วย

๖.๑ กลุ่มงานงบประมาณ ได้แก่ งานพจนานุกรมกิจกรรมและแผนเพิ่มประสิทธิภาพ
งานการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารงบประมาณของ ยศ.ทอ.

๖.๑.๑ ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

ที่ปรึกษา

๖.๑.๒ น.อ.เนียร คงสวัสดิ์

ที่ปรึกษา

๖.๑.๓ นงป.ยศ.ทอ.

หน.กลุ่มผู้รับผิดชอบ

๖.๑.๔ ผช.นงป.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๑.๕ น.วิเคราะห์ ings.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๒ กลุ่มงานกำลังพล ได้แก่ งานกำกับดูแลองค์กรที่ดี งานจัดทำมาตรฐานงาน

๖.๒.๑ ทก.กทพ.บก.ยศ.ทอ.

หน.กลุ่มผู้รับผิดชอบ

๖.๒.๒ รอง ทก.กทพ.บก.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๒.๓ นทพ.กทพ.บก.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๒.๔ หน.ผบพ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๒.๕ รอง หน.ผบพ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๓ กลุ่มงานแผนและคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๖.๓.๑ ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

หน.กลุ่มผู้รับผิดชอบ

๖.๓.๒ รอง ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๓.๓ หน.ผผน.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๓.๔ นผน.ผผน.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

ผู้รับผิดชอบ

๖.๔ กลุ่มงาน...

(สำเนา)



คำสั่งผู้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงและคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๑/๖๐

เรื่อง แต่งตั้ง คณอกำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนแม่บทการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งผู้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงและคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ยศ.ทอ. (เฉพาะ) ที่ ๔๓/๕๙ ลง ๑๕ มิ.ย.๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณอกำนวยการขับเคลื่อนแผนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้าง ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๒. แต่งตั้ง คณอกำนวยการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วย

๒.๑	เสธ.ยศ.ทอ.	เป็นประธานอนุกรรมการ
๒.๒	รอง เสธ.ยศ.ทอ.(สายงานบริหาร)	เป็นรองประธานอนุกรรมการ
๒.๓	รอง เสธ.ยศ.ทอ.(สายงานการศึกษา)	เป็นรองประธานอนุกรรมการ
๒.๔	รอง ผอ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๕	รอง ผบ.วทอ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๖	รอง ผบ.รร.สธ.ทอ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๗	ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๘	ผอ.กอก.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๙	ผอ.กวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
๒.๑๐	ผอ.กวพ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๑	ผอ.รร.นอส.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๒	ผอ.รร.นฝ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๓	ผบ.รร.จอ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ

๒.๑๔ ผอ.ศภษ.ยศ.ทอ. ...

๒.๑๔	ผอ.ศภษ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๕	ผอ.ศทบ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๖	ผอ.กอศ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๗	รอง ผอ.กวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๑๘	ทก.กกพ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๙	ทก.กกบ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๐	ทก.กาว.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๑	ทก.กรก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๒	ผอ.รร.นม.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๓	ผอ.รร.คท.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๔	ผอ.รร.นป.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๕	น.อ.หญิง อรพินท์ งามศรี	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๖	หน.ผมฐ.กวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๗	หน.ผนวช.กวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

๓. คณอก.ฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ กำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินงานและกำกับดูแล ให้สอดคล้องไปตามนโยบายของ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๓.๒ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา และแนะนำ ในการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๓.๓ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความรู้ในการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๓.๔ ติดต่อประสานกับหน่วยงานทั้งใน ยศ.ทอ.และนอก ยศ.ทอ.ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๓.๕ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมเป็นที่ปรึกษา หรือเป็น คณอก.อำนวยการขับเคลื่อนฯ ได้ตามความเหมาะสม

๓.๖ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานนำเรียน ผบ.ทอ.(ผ่าน กพ.ทอ.) ทราบ ภายใน ม.ค., ก.ค. และ ส.ค.ของทุกปี

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อน ยศ.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วย

๔.๑ รอง ผอ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ
๔.๒ ผอ.กาวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นรองหัวหน้าคณะกรรมการ
๔.๓ ผอ.กกศ.วทอ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๔ ผอ.กกศ.รร.สธ.ทอ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๕ รอง ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๖ รอง ผอ.กกอ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๗ รอง ผอ.กาวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ
๔.๘ รอง ผอ.กาวพ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๙ รอง ผอ.ศทบ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๑๐ รอง ผอ.กอส.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๑๑ นงป.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๑๒ หก.กกศ.รร.นอส.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๑๓ หก.กกศ.รร.นฝ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๑๔ หก.กกศ.รร.จอ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๑๕ รอง หก.กาว.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๑๖ หน.ผวช.กาวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๑๗ หน.ผมฐ.กาวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๔.๑๘ หน.ผนวช.กาวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๔.๑๙ หน.ผยช.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๒๐ หน.นกง.ผง.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๒๑ หน.ผศช.รร.นม.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๒๒ หน.ผกศ.รร.คท.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๒๓ หน.ผกศ.รร.นป.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๒๔ หน.ผผศ.ศภ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการ
๔.๒๕ นมฐ.ผมฐ.กาวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๔.๒๖ นสวท.ผนวช.กาวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะกรรมการและ ผช.เลขานุการ

๕. คณะทำงานฯ...

๕. คณะทำงานฯ ตามข้อ ๔ มีหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ วางแผน อำนวยการ และกำกับดูแล ตลอดจนดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๕.๒ กำหนดแผนดำเนินการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๕.๓ จัดทำคู่มือการจัดการความรู้ของ ยศ.ทอ. เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๕.๔ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความรู้ในการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๕.๕ ติดตามประสานงานกับหน่วยงานใน ยศ.ทอ. ในเรื่องเกี่ยวกับการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

๕.๖ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาร่วมเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นคณะทำงานฯ ได้ตามความเหมาะสม

๕.๗ สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อน ยศ.ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ให้ประธานอนุกรรมการทราบ ภายใน ม.ค., ก.ค. และ ส.ค. ของทุกปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐

(ลงชื่อ) พล.อ.ท.อนุชิต แก้วประสพ

(อนุชิต แก้วประสพ)

จก.ยศ.ทอ.

ผู้อำนวยการบริหารการเปลี่ยนแปลง

และประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการ ยศ.ทอ.

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ) น.อ.สาธิต สอาดสุด

(สาธิต สอาดสุด)

ผอ.กวช.สบศ.บก.ยศ.ทอ.

๒๐ พ.ย.๖๐