หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

กองทัพอากาศมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อให้ได้กำลังพลที่เก่ง ดี มีคุณภาพ พร้อมปฏิบัติภารกิจปฏิบัติการและป้องกันทางอากาศ เพื่อรักษาความปลอดภัย สันติสุขและความมั่นคงของรัฐ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของ ทอ. โดยคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถการปฏิบัติภารกิจ ทอ.ได้จัดทำยุทธศาสตร์ ทอ. 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) โดยถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน เทคโนโลยี สื่อสาร ภัยธรรมชาติและภัยคุกคามรูปแบบใหม่

ทอ.มีการประเมินขีดความสามารถด้านกำลังพล และนำมาวิเคราะห์การใช้ประโยชน์กำลังพลให้คุ้มค่า เพื่อให้ทราบถึงจำนวนอัตรา ตำแหน่ง คุณวุฒิ เพศ ขีดความสามารถพิเศษที่ต้องการในแต่ละอัตรา (Workforce planning) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีการจัดทำแผนแม่บทด้านกำลังพล 5 ปี ที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ ทอ. 20 ปี และมีการปรับแผนฯ ทุก ๆ 2 ปี ทั้งนี้การจัดทำแผน กพ.ทอ.ร่วมกับหน่วยขึ้นตรง ทอ.และหัวหน้าสายวิทยาการที่รับผิดชอบ เช่น นักบิน ช่างอากาศ สรรพาวุธ สื่อสาร กำลังพล เป็นต้น ได้ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม สำรวจ เก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่ต้องการ อีกทั้งยังมีการใช้ระบบบริหารกำลังพล ทอ. (HRIS) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังพลที่มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ดังกล่าว ทอ.ได้นำข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่และระบบ HRIS มาวิเคราะห์ ดำเนินการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น ได้รับภารกิจ บทบาท ในเรื่องของการพัฒนาทางด้านอวกาศ จึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง รวมทั้งได้มีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังพลเพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว โดยในระยะสั้น ทอ.ได้คัดเลือกกำลังพลจาก นขต.ทอ.ที่เกี่ยวข้องและกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถด้านอวกาศมาปฏิบัติหน้าที่ในเบื้องต้น และส่งกำลังพลไปอบรม ณ ต่างประเทศเพื่อกลับมาทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติงาน ส่วนในระยะยาว ได้สรรหากำลังพลโดยเปิดสอบคัดเลือกจากบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเพื่อเข้ามารับราชการในศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศ ทอ. ซึ่งในส่วนของกระบวนการสรรหา ทอ.มีการจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการใน ทอ.เป็นผู้รับผิดชอบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ และยุติธรรม โดยใช้สมรรถนะหลักเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร มีการประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผย โปร่งใส เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว ผ่านการรับสมัครแบบออนไลน์

การนำผลการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังมาใช้ในการวางแผนกำลังคน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนั้น มีการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ประเมินผลการทำงานของบุคลากร ทอ.ตามสมรรถนะ

โดยใช้โปรแกรมการประเมินสมรรถนะของกำลังพลแบบออนไลน์ ผลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนกำลังพลทั้งด้านการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรในอนาคต

มีระบบการประเมินผลบุคลากรด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบทั้งค่าคะแนนที่สูงกว่าความคาดหวัง เท่ากับความคาดหวัง และต่ำกว่าความคาดหวัง นำมาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) นอกจากนี้ ทอ.ยังได้มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Performance Measurement : PM) เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายโดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ทอ.ยังเปิดโอกาสให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง (Career Planning & Development) โดยให้ หน.สายวิทยาการทุกสายงานรวบรวมข้อมูลความต้องการ ปัญหาข้อขัดข้อง นำมาเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ตามระบบการควบคุมและแยกประเภทกำลังพลโดยแบ่งตามเหล่า/จำพวกทหาร ผลที่ได้จะนำมาชี้แจงให้กำลังพลได้รับทราบ อีกทั้งได้จัดทำเส้นทางการเจริญเติบโตของ น.สัญญาบัตร ตามประเภทตำแหน่งเพื่อให้ข้าราชการ ทอ.เห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพโดยมีหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม ทำให้ข้าราชการมั่นใจในระบบการบริหารกำลังพลของ ทอ.ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพต่อไป

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและการตัดสินใจ โดย ทอ.มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการทำงานของหน่วยให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เช่น ระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงของ ทอ.(Logistic Management Information System : LMIS) อีกทั้งได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงอยู่ในจุดดียวกัน (Workplace Collaboration & Networking) เพื่อความสะดวกแก่การใช้งาน ได้แก่ ระบบ RTAF Intranet web Portal ซึ่งประกอบด้วยระบบ e-admin, ระบบ e-learning RTAF, ระบบ HRIS, ระบบ Intranet Website, ระบบ LMIS และระบบ KM RTAF เป็นต้น ทอ.มีศูนย์ปฏิบัติการกองทัพอากาศ (ศปก.ทอ.), ศูนย์ยุทธการกองทัพอากาศ (ศยอ.ทอ.) และศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองทัพอากาศ (ศบภ.ทอ.), คณะทำงานด้านการปฏิบัติการข่าวสารและเครือข่ายคอมพิวเตอร์และ คณก.พัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ ให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจและสามารถเข้าแก้ปัญหาให้หน่วยงานภายในและประชาชนภายนอกได้อย่างทันท่วงที

ทอ.มีนโยบายส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับแนวทางการทำงานให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว เช่น การมอบรางวัลให้แก่ผลงานประดิษฐ์คิดค้น ผลงานบทความทางวิชาการ รางวัลการเขียนเอกสารวิจัยดีเด่น รางวัลนิรภัยและบุคคลดีเด่น ในวันที่ระลึกกองทัพอากาศ เป็นประจำทุกปี

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ทอ.มีการสร้างบรรยากาศ การทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวก และเกิดประสิทธิภาพสูง ดังนี้

ด้านสุขภาพอนามัย มีข้อกำหนดด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเสี่ยงภัยที่จำเป็นซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะในการทำงาน โดยมีกฎระเบียบรองรับ เช่น ผู้ทำงานในอากาศและผู้ปฏิบัติหน้าที่ภาคพื้น

ด้านความปลอดภัย มีการนำคู่มือมาตรฐานงานมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีการตรวจนิรภัยภาคพื้น และภาคอากาศเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา เพียงพอ และมีความปลอดภัย

ปรับปรุงสถานที่ทำงาน มีการสนับสนุนให้ทุกหน่วยมีการจัดกิจกรรม 5 ส และมีการมอบรางวัลเพื่อให้เกิดความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน นอกเหนือจากระบบ RTAF Intranet web Portal ที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานแล้ว ยังส่งเสริมให้หน่วยได้มีการนำเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ เช่น การใช้แอพลิเคชั่น “Smart I am” ของสถาบันเวชศาสตร์การบิน ทอ.(สวบ.ทอ.) กำลังพลสามารถตรวจสอบสถานะของพัสดุ รวมทั้งมีการแจ้งเตือนเมื่อถึงเวลาที่ต้องนำพัสดุส่งคืนผ่านแอพลิเคชั่นบนโทรศัพท์มือถือ ทำให้การดำเนินการด้านพัสดุสามารถทำได้อย่างสะดวก รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการทำงาน มีการจัดตั้ง คณก.สิ่งแวดล้อมเพื่อดูแลสภาพแวดล้อมด้านสุขอนามัยในภาพรวม เช่น การจำกัดขยะ มาตรการประหยัดพลังงาน การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เป็นต้น

การจัดสรรทรัพยากรหรือจัดทำระบบการทำงานที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทอ.มีการแยกบุคลากรเป็นผู้ทำงานในอากาศ และผู้ปฏิบัติหน้าที่ภาคพื้น โดยมีหน่วยรับผิดชอบด้านสุขภาพและสวัสดิภาพสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ทำงานในอากาศและภาคพื้น เช่น การตรวจสุขภาพกำลังพล ทอ.ประจำปี มีการแจ้งผลการตรวจสุขภาพผ่าน e-mail เมื่อพบปัญหาด้านสุขภาพจะทำการรักษาและให้การคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ในด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงาน จะมีการแนะนำ และติดตามผลการแก้ไขตามข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ

มาตรฐานการทำงานของบุคลากร มีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานที่มีจริยธรรม ตรวจสอบได้ มีการปรับปรุงคู่มือมาตรฐานงานให้มีความทันสมัย เหมาะสม และครบถ้วนตามภารกิจ ทั้งนี้จะมีการปรับปรุงมาตรฐานงานทุกปี มีการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติได้นำคู่มือมาตรฐานงานมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานมีมาตรฐาน จริยธรรม ตรวจสอบได้ ในเรื่องการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมี คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ทำหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ทอ. ได้แก่ ค่านิยม นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมหลักของ ทอ.(Core Values) ให้กำลังพลยึดถือปฏิบัติร่วมกันและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจดำเนินการอย่างเข้มแข็งจริงจังและต่อเนื่อง

ผังการจัดการการมอบอำนาจและขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที ทอ.มีการมอบอำนาจในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที ตัวอย่างเช่น การมอบอำนาจหน้าที่ทำการแทนและสั่งการในนามของ ผบ.ทอ.

การทำงานเป็นทีม เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทอ.มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เช่น ศปก.ทอ. มีการติดต่อประสาน/สั่งการ/ประชุมผ่านช่องทางการ

ประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference) ระหว่าง ศปก.ทอ.กับหน่วยที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงาน เช่น การใช้ระบบ HRIS ในการบริหารงานด้านกำลังพล ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปได้ดียิ่งขึ้น

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ

การปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน สร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง มีการทบทวนปรับปรุงเมื่อเหมาะสม คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.กำหนดให้หน่วยจัดทำแผนงานรองรับในการสร้างค่านิยมในการทำงาน เช่น การจัดทำค่านิยมหลักของหน่วย การให้หัวหน้าหน่วยเป็นต้นแบบการปฏิบัติที่ดี การรณรงค์การปฏิบัติตนตามค่านิยม การปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสม การธำรงวินัยทหาร การติดตามประเมินผล รวมทั้งส่งเสริมให้มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับกำลังพล

การกำหนดสื่อสาร ถ่ายทอด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ มีการกำหนดให้ค่านิยมหลัก เป็นตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกำลังพลหน่วยอย่างเป็นรูปธรรม มีหลักฐานประกอบการดำเนินการตามช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการทบทวนในการวางแผนในปีต่อไป และมีการติดตามทั้งระดับนโยบายลงไปถึงผู้ปฏิบัติ มีการประชาสัมพันธ์ออนไลน์ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานรวมถึงประชาชนทั่วไปรับทราบถึงค่านิยมหลักของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่ามีจำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์การ นโยบายและการบริหารขององค์การ ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และการสื่อสารในองค์การ

การหาสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร จากการสำรวจออนไลน์พบว่า ในระดับสัญญาบัตรส่วนใหญ่ ประสบปัญหาเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจาก ทอ.ไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าของข้าราชการได้ทุกระดับ ข้าราชการบางส่วนได้รับความก้าวหน้าไม่เท่าเทียมกัน ระดับประทวน พบว่า ส่วนใหญ่ประสบปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ในเรื่องความก้าวหน้าของข้าราชการ ได้แต่งตั้ง คณก.เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส บริสุทธิ์และยุติธรรม ส่วนในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต แก้ปัญหาโดยจัดตั้ง คณก.สวัสดิการ ทอ. ดูแลในด้านต่าง ๆ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพของกำลังพล เช่น ด้านบ้านพักอาศัย ด้านร้านค้าสวัสดิการ สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น

จากการแก้ปัญหาดังกล่าว พบว่าระดับความผูกพันในมิติต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าสูงกว่าปีที่ผ่านมาเพียงเล็กน้อย (ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) เนื่องจากการดำเนินการตามแผนฯ ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องระยะยาว จึงจะสะท้อนผลสัมฤทธิ์ และแสดงออกมาจากที่กำลังพลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามลำดับ

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

การสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ทอ.มีระบบการพัฒนาบุคลากร ในหลักสูตรต่าง ๆ ผ่านโครงการศึกษา โดยยึดหลักสมรรถนะ ประกอบด้วย หลักสูตรขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ ปรับพลเรือนให้เป็นทหาร, หลักสูตรพัฒนากำลังพลให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ที่กำหนด เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่วางไว้, หลักสูตรพัฒนาทหารอาชีพ (Professional Military Education: PME) เพื่อให้มีความเข้าใจพื้นฐานการเป็นผู้นำ รวมทั้งมีความรู้ทางด้านยุทธวิธี และการบริหาร รวมทั้งยังมีการให้ทุนการศึกษาในระดับต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อให้สามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ซึ่งทุกหลักสูตรมีความครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณธรรม จริยธรรม และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ทอ.ได้กำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสมรรถนะหน้าที่ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มพูน สั่งสมทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ โดยให้กำลังพลมีเป้าหมายในการทำงานภายใต้การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและใช้สมรรถนะสร้างผลงานคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานทั้งในระดับรายบุคคล หน่วยงานและองค์การ

การจัดทำหลักสูตรการอบรมให้เป็นปัจจุบันและมีการทบทวนระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรอยู่ตลอดเวลา หรืออย่างน้อยทุกรอบการศึกษา 3 ปี เพื่อให้ทันสมัย และเป็นไปตามนโยบายการศึกษา รวมทั้งตรงกับความต้องการของหน่วยงาน และสอดคล้องกับภารกิจ เช่น การปรับปรุงหลักสูตรในสถาบันการศึกษา ทอ. เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านอวกาศ

แผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจสมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการพัฒนากำลังพลตามแผนพัฒนากำลังพล ทอ. ระยะที่ 1 พ.ศ.2561-2565 ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพล ทอ. พ.ศ.2561-2580 ผ่านโครงการการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยในระดับบุคคลได้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังพลรายบุคคล (Individual Development Plan)

การเรียนรู้ ติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หลังการอบรมจะมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบทั้งในรูปแบบแบบสอบถามและออนไลน์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าสัมมนาเสนอแนะข้อคิดเห็นได้อย่างเสรี เช่น การนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผ่านระบบ e-learning มาปรับลดจำนวนชั่วโมง e-learning และเพิ่มจำนวนชั่วโมงการเรียนการสอนในห้องเรียน

การสำรวจความต้องการ การจัดสรรให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วมได้ตามความเหมาะสม มีการเปิดโอกาสให้หัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหลังจากเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และส่งข้อเสนอแนะไปยังผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมต่อไป