



แผนปฏิบัติการ
กรมการเงินทหารอากาศ (ก.ทอ.)
ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



ผู้บังคับบัญชา

พล.อ.ต.ครรชิต นิภารัตน์

น.อ.หญิง ลักขณา ทองเปี่ยม

น.อ.สรวิชัย สุรกุล

จก.กทอ.

รอง จก.กทอ.

รอง จก.กทอ.

เมษายน ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

แผนปฏิบัติการ..... กง.ทอ..... ปี ๖๓ - ๖๕

๑. ภารกิจ	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. ค่านิยมหลัก	๒
๕. สถานการณ์ปัจจุบัน	๔
๖. ประเด็นกลยุทธ์	๕
๗. เป้าประสงค์	๖
๘. แผนที่กลยุทธ์	๗
๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ปี ๖๓ - ๖๕)	๘
๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์	๑๓

ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน	๒๑
ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา	๒๔
ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ	๓๑
ผนวก ๔ การตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินการ	๓๒
ผนวก ๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.	๓๓

แผนปฏิบัติการราชการ กรมการเงินทหารอากาศ (กง.ทอ.)

ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑. การกิจ (อ้างอิง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒)
มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ควบคุม กำกับการพัฒนา และดำเนินการด้านการเงินของกองทัพอากาศ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการเงิน
๒. วิสัยทัศน์
กรมการเงินทหารอากาศ เป็นศูนย์ระบบการเงินที่พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา

๓. **พันธกิจ** (อ้างอิง ขอบเขต ความรับผิดชอบ และหน้าที่สำคัญ จากเอกสารการจัดส่วนราชการ กองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒ (อัตรา ทอ.๕๒))

๓.๑ พิจารณา เสนอความเห็น ให้คำปรึกษางานฝ่ายอำนวยความสะดวกด้านการเงินในขอบเขตเกี่ยวกับการให้บริการ

๓.๒ วางแผน อำนวยความสะดวก ควบคุม กำกับ การพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับ

๓.๒.๑ การควบคุมการใช้จ่าย การตรวจสอบหลักฐาน การเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

๓.๒.๒ การเก็บรักษาเงิน การจัดทำบัญชีเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณและการจัดทำบัญชีสินทรัพย์ถาวร

๓.๒.๓ การตรวจสอบการขอเบิกเงินค่าใช้จ่ายต่างประเทศ และเงินตราต่างประเทศ

๓.๒.๔ การเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานทางการเงิน

๓.๒.๕ สารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการเงิน

๓.๓ ประสานงานและดำเนินการด้านการเงินกับหน่วยภายในและภายนอกกองทัพอากาศ

๓.๔ การบริหารจัดการในฐานะสายวิทยาการการเงินเกี่ยวกับ

๓.๔.๑ การจัดการองค์ความรู้

๓.๔.๒ การบริหารการฝึกและศึกษา

๓.๔.๓ การบริหารกำลังพล เหล่าทหารการเงิน จำพวกทหารการเงิน

๔. ค่านิยมหลัก

ความเป็นทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ บริการด้วยใจ อย่างมืออาชีพ

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Airmanship ความเป็นทหารอากาศ	การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอนและมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ อย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย - มีความรู้ในทฤษฎี หลักการ ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ภายใต้บริบทของ ทอ. - มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง จนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ - มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของตนเอง, อุปกรณ์ที่ปฏิบัติงาน, การทำงานเป็นกลุ่ม, สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงในสถานะต่าง ๆ ด้วยข้อเท็จจริง และสามารถพยากรณ์ คาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ - มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง
Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และ ความจงรักภักดี	มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นคนใดปฏิบัติเช่นนั้น - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม - มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ - เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Responsibility (ความรับผิดชอบ)	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผล อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ - คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง - ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผล อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
Service with hospitality บริการด้วยใจ	ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการในทุกๆ โอกาส เสมือนเป็นคนในครอบครัวของเรา เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี ๆ ให้ผู้รับบริการด้วยความจริงใจ	<ul style="list-style-type: none"> - มีความคิดบวก - มีการรับฟังผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตั้งใจ - จับประเด็นในการติดต่อสื่อสารที่สำคัญได้อย่างถูกต้อง - มีการทบทวนให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สอบถามเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความเข้าใจ สรุปลปัญหาหรือการปฏิบัติของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ตามความเป็นจริง - แสดงความจริงใจ น้ำเสียงเป็นมิตร คำพูดเชิงบวก ไบหน้ามีรอยยิ้ม - สามารถช่วยเหลือ อธิบาย ให้คำแนะนำ อย่างเป็นประโยชน์ตามความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ปฏิบัติงานภายใต้แนวความคิดเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากที่สุด
Professionalism (มืออาชีพ)	คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ ประกอบด้วย ค่านิยม บุคลิกลักษณะ ทักษะ ความรู้และขีดความสามารถที่สำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานบนพื้นฐานความถูกต้องตามหลัก การทางวิชาชีพ และสามารถแสดงถึงความ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่แท้จริง ในหน้าที่ด้านการเงินที่ตนเองรับผิดชอบ - มีความรู้ด้านการบริหารคน, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, การพัฒนาสายวิชาการ การเงิน รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา กองทัพ - มีทักษะการทำงานเป็นทีม, การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ, การวางแผน, การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง

๕. สถานการณ์ปัจจุบัน

กง.ทอ. เป็นหน่วยเบิกจ่ายเงินจากกระทรวงการคลัง เพื่อให้บริการด้านการเงินแก่ นชต.ทอ. บุคลากร ทอ., หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงาน สน.ผชท.ไทย ในต่างประเทศ ทั้งนี้การดำเนินการต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ถูกต้องและทันตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีราชการ และงบการเงินในภาพรวม ของ ทอ. ตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ หรือ National e-Payment ซึ่งกระทรวงการคลัง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการจ่ายเงิน รับเงิน และนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการจ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคาร (KTB Corporate Online และ TMB Business Click) และดำเนินการรับเงินด้วยบัตรอิเล็กทรอนิกส์ (บัตรเดบิต) ผ่านอุปกรณ์รับชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ (เครื่อง Electronic Data Capture : EDC) และ ผบ.ทอ.มีนโยบายด้านการงบประมาณ การเงิน และการตรวจสอบภายใน ให้มีการพัฒนาบุคลากร, การทำงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเงิน การบัญชี ของกองทัพอากาศ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ให้ก้าวสู่องค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการเงิน การคลังภาครัฐ

กง.ทอ.ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศ และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการการเงินมาโดยตลอด และ ผบ.ทอ.ได้อนุมัติให้ กง.ทอ.ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบควบคุมฎีกาเจ้าหน้าที่ และต่อยอดการพัฒนาระบบงานควบคุมการเบิกเงินอื่น ที่เรียกว่า “ระบบควบคุมการใช้จ่ายกรมการเงินทหารอากาศ (Expenditure Control System : ECS) ซึ่งถือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบงานการเงินของ ทอ.

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีของ ทอ. สามารถตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และของ ผบ.ทอ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กง.ทอ.ในฐานะหน่วยรับผิดชอบสายวิชาการการเงิน ทอ. จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเบิกเงิน การจ่ายเงิน การรับเงิน และด้านการบัญชีขึ้น เพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด

ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ ทอ. มีประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ พร้อมในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศของกองทัพอากาศต่อไป

๖. ประเด็นกลยุทธ์

การถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (๖๐ – ๗๙) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศสู่แผนปฏิบัติการ ปี ๖๓ – ๖๕ ดังนี้

๖.๑ กลยุทธ์ใน “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ ทอ.”

๖.๑.๑ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๓ พัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตของกำลังพล

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัวให้มีความมั่นคงและยั่งยืนบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๑.๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๔ เสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้กองทัพอากาศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน พร้อมมุ่งสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society)

๖.๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๖ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระบวนการทำงาน บุคลากร และหน่วยงานของกองทัพอากาศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ปลอดภัย และทันต่อสถานการณ์

๖.๒ ประเด็นกลยุทธ์ ของ กง.ทอ.

SO1 พัฒนาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของกองทัพอากาศ อย่างมืออาชีพ

๗. เป้าประสงค์

๗.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๗.๑.๑ SP1 การบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์

๗.๑.๒ SP2 พัฒนากำลังพลให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ

๗.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

๗.๒.๑ IP1 บูรณาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ. และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา





๗.๓.๑ LP1 สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ

๗.๓.๒ LP2 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม

๗.๓.๓ LP3 เสริมสร้างและพัฒนากำลังพลป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๘. แผนที่กลยุทธ์ กรมการเงินทหารอากาศ (กง.ทอ.)

วิสัยทัศน์ องค์กรหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการเงินให้พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Themes	2# เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ
ประเด็นกลยุทธ์ กง.ทอ. Strategic Themes	SO1 พัฒนาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของกองทัพอากาศ อย่างมืออาชีพ 
มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คุณภาพและประสิทธิผล) Stakeholders Perspective	SP1 การบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์ SP2 พัฒนากำลังพลให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ 
มุมมองด้านกระบวนการ Internal Process Perspective	IP1 บูรณาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ. และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 
มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา Learning and Growth Perspective	LP1 สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ LP2 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม LP3 เสริมสร้างและพัฒนากำลังพลป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด 

๙ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๙.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)				แนวทางการดำเนินงาน	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ ๔ ปี	หมายเหตุ
		๖๓	๖๔	๖๕					
SP1: การบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน และการรับจ่ายเงินที่สร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ	-ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับบริการ	๙๐	๙๕	๙๕		<ul style="list-style-type: none"> - สํารวจความพึงพอใจของผู้มารับบริการด้านการเบิกจ่าย และการรับจ่ายเงินกับ กง.ทอ. - ส่งเสริม และแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถให้กับกำลังพล กง.ทอ. ให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน - เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ. - การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อบกพร่อง, ข้อเสนอแนะของ สตง. , สตง.ทอ. - พัฒนาระบบการให้บริการให้ถูกต้อง รวดเร็ว - เพิ่มทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ 	ไม่ใช้งบฯ	
SP2: พัฒนากำลังพลให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ		๙๕	๙๕	๙๕				ไม่ใช้งบฯ	ไม่ใช้งบฯ

๙.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(หน่วยนับ)				แนวทางการดำเนินงาน	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		๖๓	๖๔	๖๕					
IP1: บูรณาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ.และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละคะแนนการประเมินเฉลี่ยของความสัมพันธ์ผลการตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงินตามแผนที่กำหนด	๙๕	๙๕	๙๕		- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กง.ทอ.ให้มีการบริการด้านการเงิน การบัญชีให้เป็นไปตามกำหนดของทางราชการ	การตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงิน	๒,๑๒๓,๒๘๐	
	- ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด	๙๕	๙๕	๙๕		- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร กง.ทอ. ให้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีให้เป็นไปตามข้อกำหนด	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วย	ไม่ใช้งบประมาณ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(หน่วยนับ)				แนวทางการดำเนินงาน	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		๖๓	๖๔	๖๕					
	- ร้อยละความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	๙๕	๙๕	๙๕		- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรการปฏิบัติงานด้านการรับจ่ายเงิน	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการรับจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงิน	ไม่ใช้งบประมาณ	
	- ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพนักงานราชการภายในเดือนที่มีสิทธิ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินเดือน	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินอื่นที่จ่ายพร้อมเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	
	- ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณได้ภายในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทให้ทันตามกำหนดระยะเวลา	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	

๙.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)				แนวทางการดำเนินงาน	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		๖๓	๖๔	๖๕					
LP1: สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ	- ร้อยละคะแนนระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานการฝึกอบรมสัมมนา	๙๕	๙๕	๙๕		- สร้างและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานการฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ ของสายวิทยาการการเงิน	- โครงการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพล กง.ทอ.	๒๒๔,๐๐๐	
							-หลักสูตร นายทหารการเงิน และเสมียนการเงิน	๑,๕๐๓,๕๔๐	
							-หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูงศึกษาดูงานในประเทศ	๘๐๐,๐๐๐	
							-หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูงศึกษาดูงานต่างประเทศ		
							-การประชุมเชิงปฏิบัติการสายวิทยาการการเงิน	๑,๓๖๓,๕๒๐	
							-โครงการประเมินผลด้านการบัญชีและการเงิน	๓,๔๐๑,๒๐๐	
							-ฝึกงานในหน้าที่	๑๒๐,๘๐๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)				แนวทางการดำเนินงาน	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		๖๓	๖๔	๖๕					
LP2 : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม	-ระดับการดำเนินการพัฒนาให้กำลังพลมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม	๙๐	๙๕	๙๕			-โครงการประชุมทางวิชาการสาย วิชาการการปลัดบัญชีและสาย วิชาการการเงิน	๒๖๒,๔๐๐	
LP3 : เสริมสร้างและพัฒนา กำลังพลป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด	- ระดับความสำเร็จใน การดำเนินการตาม แผนงานพัฒนา	๙๕	๙๕	๙๕			- โครงการสุ่มตรวจสารเสพติด กำลังพล กง.ทอ. - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการใน การป้องกันยาเสพติด กง.ทอ.	๑๙,๐๐๐ ๗๕๒,๐๐๐	

๑๐ รายละเอียดเป้าประสงค์

๑๐.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP1 ผู้รับบริการมีความพอใจในการบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี

ตัวชี้วัด	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับบริการ
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๐, ๙๕, ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยของหน่วยรับบริการโดยแบบประเมินของหน่วยด้านคุณภาพ, ด้านเจ้าหน้าที่, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ,ด้านกระบวนการและขั้นตอน

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๓ - ๖๕	งบประมาณ ๓ ปี	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	หวัง เวลา สำเร็จ
-ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน	ไม่ใช้งบ ๑	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ., นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
-เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ.	ไม่ใช้งบ ๑	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ., นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
-การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง, ข้อเสนอแนะของ สตง. , สตง.ทอ.	ไม่ใช้งบ ๑	กวก.กง.ทอ.	สตง.ทอ., สตง.	ไตรมาส ๑-๔

๑๐.๒ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP2 กำลังพลมีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ

ตัวชี้วัด	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับบริการ
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕, ๙๕, ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยของหน่วยรับบริการโดยแบบประเมินของหน่วยงานด้านคุณภาพ, ด้านเจ้าหน้าที่, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ,ด้านกระบวนการและขั้นตอน

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๓ - ๖๕	งบประมาณ ๓ ปี	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	หวังเวลา สำเร็จ
-ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน	ไม่ใช้งบ ๖	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ., นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
-เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ.	ไม่ใช้งบ ๖	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ., นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
-การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง, ข้อเสนอแนะของ สตง. , สตง.ทอ.	ไม่ใช้งบ ๖	กวก.กง.ทอ.	สตง.ทอ., สตง.	ไตรมาส ๑-๔
- พัฒนากระบวนการให้บริการ ให้ถูกต้องรวดเร็ว	ไม่ใช้งบ ๖	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- เพิ่มทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ	ไม่ใช้งบ ๖	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔

๑๐.๓ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP1 บูรณาการการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ
ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ร้อยละคะแนนการประเมินเฉลี่ยของความสัมพันธ์ผลการตรวจตรากิจการหน่วยใน สายวิทยาการการเงินตามแผนที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕, ๙๕, ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	พิจารณาจากจำนวนหน่วยในสายวิทยาการการเงินที่ได้รับการตรวจตรากิจการหน่วย ตามกระบวนการอย่างครบถ้วนเทียบกับจำนวนหน่วยตามแผนการตรวจตรากิจการ หน่วยประจำปี

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๓ - ๖๕	งบประมาณ ๓ ปี	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
- การตรวจตรากิจการหน่วย ในสายวิทยาการการเงิน	๑,๕๙๒,๔๖๐	กวก.ก.ทอ.	กวก.ก.ทอ.	ไตรมาส ๒

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณและ เงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕, ๙๕, ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	พิจารณาจากสัดส่วนของจำนวนรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณและเงิน นอกงบประมาณประจำเดือนที่บันทึกทันตามระยะเวลา เทียบกับจำนวนรายการบัญชี ที่ต้องบันทึกรายการบัญชี และรายงานการเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระบุที่กำหนดทั้งหมด

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕, ๙๕, ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	ร้อยละของจำนวนรายการเงินที่รับ-จ่ายและเก็บรักษาเงินทั้งหมดที่ปฏิบัติได้ทันตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด เทียบกับจำนวนรายการเงินที่รับ-จ่ายและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพนักงานราชการภายในเดือนที่มีสิทธิ
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐, ๑๐๐, ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	พิจารณาจากร้อยละของเรื่องที่ขอเบิกเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพนักงานราชการที่จ่ายได้จริงในแต่ละเดือน เทียบกับจำนวนเรื่องที่ นขต.ทอ.ขอเบิกเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพนักงานราชการทั้งหมด

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณได้ภายในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐, ๑๐๐, ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	เปรียบเทียบสัดส่วนของจำนวนเรื่องที่จ่ายได้จริง กับ จำนวนเรื่องที่ขอเบิกทั้งหมด

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๓ - ๖๕	งบประมาณ ๓ ปี	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	หวังเวลา สำเร็จ
ความสำเร็จการบันทึกรายการบัญชีเงินใน งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	ไม่ใช้งบฯ	กกง.กง.ทอ. กบง.กง.ทอ.	นขต.ทอ. นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๔
ความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บ รักษาเงิน	ไม่ใช้งบฯ	กกง.กง.ทอ. กบง.กง.ทอ. นขต.กง.ทอ.	นขต.ทอ. นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๔
ความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบฯ	กคค.กง.ทอ. กกง.กง.ทอ. นขต.กง.ทอ.	นขต.ทอ. นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๔
ความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณ	ไม่ใช้งบฯ	นขต.กง.ทอ.	นขต.ทอ. นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๔

๑๐.๕ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP1 สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานการฝึกอบรม สัมมนา
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ระดับ ๔, ๔, ๔
แบบของตัวชี้วัด	ระดับขั้นตอน(Milestone)
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตร การคำนวณ	ระดับ ๕ ดำเนินงานตามแผนงานการฝึกอบรม สัมมนาตามระดับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๑๐๐ ระดับ ๔ ดำเนินงานตามแผนงานการฝึกอบรม สัมมนาตามระดับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๓ ดำเนินงานตามแผนงานการฝึกอบรม สัมมนาตามระดับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ จัดทำแผนงานการฝึกอบรม สัมมนาของหน่วย ระดับ ๑ จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ กง.ทอ.

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๓ - ๖๕	งบประมาณ ๓ ปี	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- โครงการพัฒนาความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษของกำลังพล กง.ทอ.	๑๔๓,๖๐๐	กวก.กง.ทอ.	-นขต.ทอ. -นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑
- หลักสูตรนายทหารการเงินชั้นเรืออากาศ และเสมียนการเงิน	๒,๓๔๑,๔๒๕	กวก.กง.ทอ.	-นขต.ทอ. -นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒
-หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ระดับสูง ศึกษาดูงานต่างประเทศ	๓๖๐,๐๐๐	กวก.กง.ทอ.	-นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒
-หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ระดับสูง ศึกษาดูงานในประเทศ	๒๔๐,๐๐๐			ไตรมาส ๓
-โครงการประเมินผลด้านการบัญชีและการเงิน	๓,๙๗๓,๓๓๔	กวก.กง.ทอ.	-นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๓
-โครงการประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน ด้านบัญชี	๒๙๓,๓๔๐	กวก.กง.ทอ.	-นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๓
-ฝึกงานในหน้าที่	๒๔๐,๙๔๐	กวก.กง.ทอ.	-นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒
-การประชุมเชิงปฏิบัติการสายวิทยาการการเงิน	๘๗๓,๑๕๐	นขต.กง.ทอ.	-นขต.ทอ.	ไตรมาส ๓
-โครงการฝึกอบรมระบบจ่ายตรงเงินเดือน	๑๙๐,๖๔๐	กค.กง.ทอ.	นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑
-โครงการอบรม จนท.ผู้จัดทำบัญชีเงินนอกฯ	๑๐๗,๒๓๐	กบง.กง.ทอ.	นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑
-หลักสูตรบัญชีและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๓๕,๐๐๐	กวก.กง.ทอ.	นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนข้าราชการเข้ารับการทดสอบความรู้ความเข้าใจภาษาอังกฤษตามแผนที่ตั้งไว้ เป็นตัวชี้วัดร่วม ดำเนินการโดย ศภษ.ยศ.ทอ.
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕, ๙๕, ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	ร้อยละของข้าราชการเข้ารับการทดสอบความรู้ความเข้าใจภาษาอังกฤษตามแผนที่ตั้งไว้

๑๐.๖ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP2 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
แห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม

ตัวชี้วัด	ระดับการดำเนินการพัฒนาให้กำลังพลมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ระดับ ๔, ๔, ๔
แบบของตัวชี้วัด	ระดับขั้นตอน(Milestone)
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	ระดับ ๕ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนากำลังพลของหน่วยตามซีระดับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๑๐๐ ระดับ ๔ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนากำลังพลของหน่วยตามซีระดับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๓ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนากำลังพลของหน่วยตามซีระดับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ จัดทำแผนงานพัฒนากำลังพลของหน่วย ระดับ ๑ จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๓ - ๖๕	งบประมาณ ๓ ปี	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
-โครงการประชุมทางวิชาการสาย วิทยาการการปลัดบัญชีและสายวิทยาการ การเงิน	๗๕,๘๒๐	กวก.กง.ทอ.	-นขต.ทอ. -นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๓
- การจัดการความรู้ (KM)	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กง.ทอ.	-นขต.ทอ. -นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๔

๑๐.๗ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP3 เสริมสร้างและพัฒนากำลังพลป้องกันและ
แก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานพัฒนา
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ระดับ ๔, ๔, ๔
แบบของตัวชี้วัด	ระดับขั้นตอน(Milestone)
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	ระดับ ๕ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๑๐๐ ระดับ ๔ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๓ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ จัดทำแผนงานพัฒนาหน่วย ระดับ ๑ จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ กง.ทอ.

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๓ - ๖๕	งบประมาณ ๓ ปี	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	หวังเวลา สำเร็จ
- โครงการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติด กง.ทอ.	๓๒๘,๓๐๐	นขต.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑

ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน

๑.๑ โอกาส

๑.๑.๑ กง.ทอ. มีการกำหนดผู้รับบริการด้านการเงินไว้ชัดเจน ได้แก่ นขต.ทอ., บุคลากร ทอ., หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงาน สน.พชท.ไทย ในต่างประเทศ ซึ่งผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ถูกต้องทันเวลา โดยกำหนดวิธีตรวจสอบเอกสารและห้วงเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเปิดให้มีช่องทางติดต่อและรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ.

๑.๑.๒ ระบบเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ ทอ. มีประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ

๑.๑.๓ ผบ.ทอ. ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านการเงินการคลัง อย่างมาก และ จก.กง.ทอ. ได้กำหนดแนวทางการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ให้มุ่งสู่ระดับสากล

๑.๑.๔ ทอ.มีการพัฒนาระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้สามารถพัฒนาระบบงาน ให้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อรองรับระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ตามนโยบาย National e-payment ของรัฐบาล

๑.๒ อุปสรรค

๑.๒.๑ ปริมาณผู้รับบริการมีจำนวนมากขึ้นทุกปี ส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ทันเวลาที่กำหนด

๑.๒.๒ ระเบียบและข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอด และระเบียบและข้อกฎหมายฯ ปรับเปลี่ยนไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๒.๓ ความไม่เจริญก้าวหน้าในการรับราชการของบุคลากรด้านการเงิน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๑.๓ จุดแข็ง

๑.๓.๑ บุคลากรด้านการเงินส่วนใหญ่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่องาน ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส เชื่อถือได้

๑.๓.๒ บุคลากรด้านการเงิน มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความรู้และความสามารถในการใช้ IT ระดับพื้นฐาน

๑.๓.๓ การดำเนินงานมีการกำหนดมาตรฐาน และกรอบระยะเวลาชัดเจน

๑.๓.๔ มีการปรับปรุงกฎระเบียบรองรับการทำงานให้ทันสมัย การบริหารงบประมาณ การเงิน สะดวก ทำงานโปร่งใสภายใต้กรอบระเบียบ กฎหมาย ด้านการเงิน

๑.๓.๕ มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ มีหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร

๑.๔ จุดอ่อน

๑.๔.๑ บุคลากรด้านการเงิน ยังไม่ให้ความสำคัญในการนำระบบการบริหารกลยุทธ์มาใช้

๑.๔.๒ โครงสร้างการทำงาน ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เช่น การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม ขาดแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกร่วมกันกับทิศทางของหน่วยงาน

๑.๔.๓ บุคลากรด้านการเงิน ยังขาดการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ขาดการพัฒนาตนเอง ทำให้ขาดความรู้รอบรู้ด้านการเงินการบัญชีในระดับสากล

๑.๔.๔ บุคลากรด้านการเงิน ขาดทักษะความเป็นผู้นำ และบางส่วนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๔.๕ บุคลากรด้านการเงินขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปอย่างล่าช้าและมีข้อจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น

	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการเงินส่วนใหญ่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่องาน ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส เชื่อถือได้ - บุคลากรด้านการเงิน มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความรู้และความสามารถในการใช้ IT ระดับพื้นฐาน - การดำเนินงานมีการกำหนดมาตรฐาน และกรอบระยะเวลาชัดเจน - มีการปรับปรุงกฎระเบียบรองรับการทำงานให้ชัดเจน การบริหารงบประมาณ การเงิน สะดวกทำงาน โปร่งใสภายใต้กรอบระเบียบ กฎหมาย ด้านการเงินที่ชัดเจนรองรับ - มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ มีหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการเงิน ยังไม่ให้ความสำคัญในการนำระบบการบริหารกลยุทธ์มาใช้ - โครงสร้างการทำงาน ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เช่น การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม ขาดแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกร่วมกันกับทิศทางของหน่วยงาน - บุคลากรด้านการเงิน ยังขาดการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ขาดการพัฒนาตนเอง ทำให้ขาดความรู้ด้านการเงินการบัญชีในระดับสากล - บุคลากรด้านการเงิน ขาดทักษะความเป็นผู้นำ และบางส่วนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ทอ. กำหนด - บุคลากรด้านการเงินขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปอย่างล่าช้าและมีข้อจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น
<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - กง.ทอ. มีการกำหนดผู้รับบริการด้านการเงินไว้ชัดเจน ได้แก่ นช.ทอ., บุคลากร ทอ., หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงาน สน.คชท.ไทย ในต่างประเทศ ซึ่งผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ถูกต้อง ทันเวลา โดยกำหนดวิธีตรวจสอบเอกสารและห้วงเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเปิดให้มีช่องทางติดต่อและรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ. - ระบบเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ ทอ. มีประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ - ผบ.ทอ. ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านการเงินการคลัง อย่างมาก และ จก.กง.ทอ. ได้กำหนดแนวทางการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ให้มุ่งสู่ระดับสากล - ทอ. มีการพัฒนาระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้สามารถพัฒนาระบบงาน ให้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อรองรับระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ตามนโยบาย National e-payment ของรัฐบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์ - พัฒนากำลังพลให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ
<p style="text-align: center;">อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปริมาณผู้รับบริการมีจำนวนมากขึ้นทุกปี ส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ทันเวลาที่กำหนด - ระเบียบและข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอด และระเบียบและข้อกฎหมายฯ ปรับเปลี่ยนไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - ความไม่เจริญก้าวหน้าในการรับราชการของบุคลากรด้านการเงิน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> - บูรณาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ. และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา

๒.๑ การกำหนดระบบงานหรือกระบวนการทำงานหลัก

คำถาม จากแผนปฏิบัติการราชการ และเป้าประสงค์ของหน่วย (ยกตัวอย่าง ๑ เป้าประสงค์) ระบบงานหรือกระบวนการทำงานที่สำคัญของหน่วย คืออะไร? (ยกตัวอย่าง ๑ ระบบงานหรือกระบวนการทำงานหลัก)

คำตอบ เป้าประสงค์ IP1 บูรณาการการบริการด้านการเงิน การบัญชีของ ทอ.เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ. และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการทำงานหลัก คือ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ กง.ทอ.

๒.๒ การกำหนดความเสี่ยง

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

คำตอบ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) คือการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ

การกำหนดความเสี่ยง

ลำดับ	กระบวนการทำงาน	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	เหตุการณ์ที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์	ปัจจัยเสี่ยง
๑.	กำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติ	เป็นไปตามกรอบ/ยุทธศาสตร์ ของ ทอ.	- การบรรจุบุคคลยังไม่ครบตามอัตรา ทอ.	- บุคลากรไม่เพียงพอต้องดูแลหลายหน้าที่ทำให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติงาน
๒.	จัดอบรมเพิ่มทักษะการทำงานด้านการเงินอย่างมืออาชีพ	ให้บุคลากรด้านการเงินมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการเงิน การบัญชี	- ขาดการสั่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ - ขาดการพัฒนาตนเอง	- ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินให้มีประสิทธิภาพได้

โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยง

โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	ความถี่ที่เกิดขึ้น (เฉลี่ย)	ระดับคะแนน
สูงมาก	มากกว่า ๘๐%	๕
สูง	๗๐ - ๗๙ %	๔
ปานกลาง	๖๐ - ๖๙ %	๓
น้อย	๕๐ - ๕๙ %	๒
น้อยมาก	น้อยกว่า ๕๐ %	๑

ผลกระทบ (ความรุนแรง) ต่อองค์กร (ด้านความสำเร็จ)

ผลกระทบต่อองค์กร	ความเสียหาย	ระดับคะแนน
สูงมาก	ดำเนินงานสำเร็จตามแผนได้	๕
สูง	ดำเนินงานสำเร็จตามแผนได้ ๖๐ - ๗๐ %	๔
ปานกลาง	ดำเนินงานสำเร็จตามแผนได้ ๗๑ - ๘๐ %	๓
น้อย	ดำเนินงานสำเร็จตามแผนได้ ๘๑ - ๙๐ %	๒
น้อยมาก	ดำเนินงานสำเร็จตามแผนได้มากกว่า ๙๐%	๑

รหัส	ความเสี่ยง จากข้อ ๑	โอกาสที่จะเกิด ความเสียหาย (Y) (๑-๕ คะแนน)	ความรุนแรงของผลกระทบ (X) (๑-๕ คะแนน)	ระดับความเสี่ยง (ผลคูณ)
a	บุคคลากรด้านการเงิน บรรจุไม่ครบตามอัตรา ทอ.ในตำแหน่งที่สำคัญ	๒ น้อย (๕๐ - ๕๙%)	๓ ดำเนินงานสำเร็จตามแผนได้ ๗๑ - ๘๐%	๖
b	ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเงินให้มี ประสิทธิภาพได้	๒ น้อย (๕๐ - ๕๙%)	๔ ดำเนินงานสำเร็จตามแผนได้ ๖๐ - ๗๐%	๘

บันทึกรหัสลงในตารางแผนภูมิความเสี่ยง

ผลกระทบ (X)	โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Y)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕					
๔		b			
๓		a			
๒					
๑					

กิจกรรมแนวทางการจัดการความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน
โดยเรียงตามระดับความเสี่ยงจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	รหัส (ปัจจัยเสี่ยง)	ความเสี่ยง เรียงลำดับความเสี่ยง	กิจกรรมแนวทางการจัดการความเสี่ยง
๑.	b		- จัดอบรมเพิ่มทักษะการทำงานด้านการเงิน อย่างมืออาชีพ - พัฒนากระบวนการให้บริการให้ถูกต้อง และรวดเร็ว
๒.	a	บรรจุกำลังพลการเงินไม่ครบตามอัตรา ทอ. ในตำแหน่งที่สำคัญ	ยอมรับความเสี่ยง ประสานกับทาง กพ.ทอ. และผู้บังคับบัญชา เพื่อขอกำลังพล บรรจุให้ เพียงพอกับอัตรา ทอ. ในตำแหน่งที่สำคัญ

๒.๓ การกำหนดเครือข่าย

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

คำตอบ

รายการ	หน่วยงาน	ช่องทางการติดต่อสื่อสาร
ผู้รับบริการ	นขต.ทอ., บุคลากร ทอ. หน่วยงานภาครัฐและ เอกชน	ระเบียบ/คำสั่ง/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	นขต.ทอ., บุคลากร ทอ. หน่วยงานภาครัฐและ เอกชน	การประชุม/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์
ผู้ร่วมทำงาน	ฝ่ายอำนวยการ และ นขต.ทอ.	การประชุม/ระเบียบ/คำสั่งที่เกี่ยวข้อง
ผู้ส่งนำเข้า	ยก.ทอ., กพ.ทอ., สปช.ทอ. และนขต.ทอ.	การประชุม/ระเบียบ/คำสั่งที่เกี่ยวข้อง
ผู้วางกฎระเบียบ	ยก.ทอ., กพ.ทอ., สปช.ทอ., จร.ทอ., สदन.ทอ. และ กง.ทอ.	การประชุม/ระเบียบ/คำสั่งที่เกี่ยวข้อง
ผู้รับผลกระทบ	นขต.ทอ.	การประชุม/การตรวจเยี่ยม

๒.๔ การกำหนดฐานข้อมูล

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

คำตอบ

ข้อมูลสำคัญ	สถานที่จัดเก็บ	รูปแบบ	การนำมาใช้ประโยชน์
กรอบการดำเนินงานของแต่ละปี	กง.ทอ.	เอกสาร, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, PDF เป็นต้น	เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
ข้อมูลตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายเกณฑ์การให้คะแนน ของคำรับรองการปฏิบัติราชการของแต่ละปี	กง.ทอ.	เอกสาร, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, MS Excel, PDF เป็นต้น	ใช้ในการตั้งค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนน
ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของแต่ละปี	กง.ทอ.	เอกสาร, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, PDF เป็นต้น	ใช้ในการตั้งค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนน
ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข	กง.ทอ.	เอกสาร, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, PDF เป็นต้น	ใช้ในการตั้งค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนนรวมทั้งปรับวิธีการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับ ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น
คู่มือในการจัดทำคำรับรองและประเมินผลของแต่ละปี		เอกสาร, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, PDF เป็นต้น	แจกจ่ายให้ผู้ปฏิบัติ

๒.๕ การกำหนดความรู้

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

คำตอบ

ความรู้ในการปฏิบัติงาน	สถานที่จัดเก็บ	ตัวบุคคล	รูปแบบ	การนำมาใช้
กรอบการประเมินประจำปี	กกก.กก.ทอ. รับผิดชอบ	รอง ผอ. กกก.กก.ทอ.	เอกสาร, คู่มือฯ, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ ต่างๆ เช่น MS Word, PDF เป็นต้น	ใช้ชี้แจง/แนะนำผู้รับผิดชอบ ในการจัดทำ ทั้ง นขต.ทอ. และผู้รับผิดชอบ ของ กก. ทอ.
การจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติราชการ การกำหนดตัวชี้วัด การกำหนดเกณฑ์การ ประเมิน การติดตามประเมินผล	กกก.กก.ทอ. รับผิดชอบ	หน.แผนก	เอกสาร, ไฟล์ข้อมูล ในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, MS Excel, PDF เป็นต้น	ใช้ในการตั้งค่าเป้าหมายและ เกณฑ์การให้คะแนน
ภารกิจของ นขต.ทอ.	การเงิน นขต.ทอ. รับผิดชอบ	หน.แผนก	เอกสาร, ไฟล์ข้อมูล ในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, MS Excel, PDF เป็นต้น	ใช้ในการตั้งค่าเป้าหมายและ เกณฑ์การให้คะแนน

๒.๖ การกำหนดความต้องการคุณสมบัติของบุคลากร

คำถาม จากกระบวนการทำงานข้อ ๒.๑ บุคลากรต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) อะไรบ้าง? (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล) สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบันเทียบกับความต้องการ? ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร มีเรื่องอะไรบ้าง?

คำตอบ

ความรู้	ทักษะ/ความสามารถ	คุณลักษณะส่วนบุคคล	การพัฒนาบุคลากร
- กรอบการประเมินประจำปี	- การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ - การติดต่อประสานงาน	- มองภาพรวมเชิงระบบ - การคิดวิเคราะห์ - การเข้าใจองค์กรและระบบราชการของ ทอ.	ใช้โครงการศึกษา ทอ.ที่ได้รับอนุมัติประจำปี กับวิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากรับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง
- การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ - การกำหนดตัวชี้วัด - การกำหนดเกณฑ์การประเมิน - การติดตามประเมินผล	- ความสามารถในการถ่ายทอด - การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การติดต่อประสานงาน	- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ - ความเข้าใจในองค์กร - การมองภาพองค์รวม	ใช้โครงการศึกษาประจำปีเป็นหลัก กับวิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากผู้รับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง
- ภารกิจของ นขต.ทอ. - การเจรจาต่อรอง - แผนปฏิบัติการราชการของหน่วย	- ความสามารถในการถ่ายทอด - การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การติดต่อประสานงาน - การประณีประนอม	- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี - การควบคุมตนเอง	ใช้โครงการศึกษาประจำปีเป็นหลัก กับวิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากผู้รับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง

ความต้องการงบประมาณ ปี ๖๓ - ๖๕

รายการ		งบประมาณ ปี ๖๓ (บาท)	งบประมาณ ปี ๖๔ (บาท)	งบประมาณ ปี ๖๕ (บาท)
๑	กลุ่มงานกำลังพล - เงินเดือนและค่าจ้างประจำ - ค่าตอบแทน พนง.ราชการ - ประกันสังคม - ค่าเช่าบ้าน - ค่าตอบแทนฯ รถประจำตำแหน่ง	๘๖,๗๖๑,๓๐๐ ๔,๔๙๐,๐๐๐ ๒๓๓,๕๐๐ ๓,๗๙๓,๙๐๐ ๙๙๑,๒๐๐	๘๖,๔๘๘,๑๐๐ ๔,๘๐๘,๑๐๐ ๒๑๑,๐๐๐ ๓,๖๖๔,๗๐๐ ๙๙๑,๒๐๐	๙๑,๓๕๐,๗๐๐ ๕,๐๐๐,๔๐๐ ๒๑๑,๐๐๐ ๓,๘๔๗,๙๐๐ ๙๙๑,๒๐๐
๒	กลุ่มงานบริหารงานและบริหารหน่วย - ค่าตอบแทน - ค่าใช้สอย - ค่าวัสดุ - ค่าสาธารณูปโภค	๒,๙๙๘,๖๐๐ ๖๓๗,๖๐๐ ๒,๐๒๓,๘๐๐ ๘๒,๘๐๐	๒,๕๗๓,๔๐๐ ๑,๕๙๔,๐๐๐ ๒,๑๒๕,๐๐๐ ๙๓,๘๐๐	๒,๕๗๓,๔๐๐ ๑,๕๙๔,๐๐๐ ๒,๑๒๕,๐๐๐ ๙๓,๘๐๐
๓	กลุ่มงานโครงการปกติ(โครงการฝึกอบรม) - หลักสูตรนายทหารการเงินชั้นเรืออากาศ - หลักสูตรเสมียนการเงิน - นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ระดับสูง และการดูงาน - โครงการอบรม จนท.ปฏิบัติงาน GFMS - โครงการประชุมร่วม กง.ทอ.กับ สปข.ทอ. - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสายการเงิน - โครงการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพล กง.ทอ. - งบฝึกงานในหน้าที่ - โครงการประเมินผลด้านการปฏิบัติงานด้านบัญชี - โครงการฝึกอบรมระบบจ่ายตรงเงินเดือน - โครงการอบรม จนท.ผู้จัดทำบัญชีเงินนอกงบประมาณ - หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/บัญชีบัณฑิต - โครงการประเมินผลด้านการบัญชีและการเงิน	๔๑๖,๖๒๐ ๔๓๔,๖๐๐ ๒๐๐,๐๐๐ - - ๑๕๙,๙๕๐ ๓๐,๐๐๐ ๘๑,๙๘๐ ๙๗,๗๘๐ ๙๕,๓๒๐ ๓๓,๔๖๐ ๑๕๐,๐๐๐ -	๓๗๓,๖๓๕ ๗๔๔,๓๘๐ ๒๐๐,๐๐๐ ๑๘๘,๐๔๐ - ๓๔๙,๒๕๐ ๕๖,๘๐๐ ๘๑,๙๘๐ ๙๗,๗๘๐ - ๔๐,๓๑๐ ๑๕๐,๐๐๐ ๒,๐๗๒,๕๘๖	- ๓๗๒,๑๙๐ ๒๐๐,๐๐๐ ๑๘๘,๐๔๐ ๗๕,๘๒๐ ๓๖๓,๙๕๐ ๕๖,๘๐๐ ๘๑,๘๙๐ ๙๗,๗๘๐ ๙๕,๓๒๐ ๓๓,๔๖๐ ๒๓๕,๐๐๐ ๑,๙๐๐,๗๔๘
๔	กลุ่มงานบริการและสวัสดิการ - ค่าตอบแทน - ค่าใช้สอย - ค่าวัสดุ	๒๔,๐๐๐ ๕,๐๐๐	๒๙๙,๓๐๐	
๕	กลุ่มงานบริการสวัสดิการ - งบกีฬาภายใน	๒,๐๐๐		๒,๐๐๐
๖	กลุ่มงานเสริมสร้างกำลังพล - ส.ส.ต.สายพลาดิการ	๑๐๘,๒๕๐	๑๐๘,๒๕๐	๑๐๘,๒๕๐
๗	งบงานดำเนินงานพลังงานทดแทน ทอ. - ค่าตอบแทน			
รวมงบประมาณปี ๖๓ - ๖๕		๑๐๓,๘๕๑,๖๖๐	๑๐๗,๓๑๓,๖๑๑	๑๑๑,๕๑๘,๖๔๘
รวมงบประมาณ ๓ ปี		๓๑๒,๖๘๓,๙๑๙		

ผนวก ๔ การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ

ขั้นตอนการดำเนินการ		กำลังดำเนินการ	สำเร็จแล้ว	บันทึกหลักฐานการดำเนินการ
๑.	การนำแผนปฏิบัติราชการฯ ไปจัดทำคำของบประมาณ		/	
๒.	การส่งแผนปฏิบัติราชการฯ ให้ ยก.ทอ., สพร.ทอ.	/		
๓.	การปรับแผนปฏิบัติราชการฯ หรือปรับตัวชี้วัดหลังจากหน่วยได้รับงบประมาณ	/		
๔.	การนำแผนปฏิบัติราชการฯ ไปจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของ นขต.ทอ.ประจำปี ๖๓ - ๖๕	/		
๕.	การกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		/	
๖.	การสื่อสารแผนปฏิบัติราชการฯสู่บุคลากรในองค์การ (ทุกกลุ่ม)	/		
๗.	ผู้รับผิดชอบกำหนดแผนงาน/แนวทางการปฏิบัติงาน	/		
๘.	กำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยตามแผนปฏิบัติราชการฯ		/	
๙.	ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติ รอบ ๔ เดือน	/		
๑๐.	ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติ รอบ ๑๐ เดือน	/		
๑๑.	ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการฯ รอบ ๑๒ เดือน	/		
๑๒.	บันทึกบทเรียนที่ได้รับจากการจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ	/		
๑๓.	นำบทเรียนที่ได้รับไปจัดทำแผนปฏิบัติราชการฉบับต่อไป	/		

ผนวก ๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

ลำดับ	งาน	ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง
๑	แผนปฏิบัติการ นขต.ทอ.	๑. น.อ.สรวิชัย สุรกุล	รอง จก.กง.ทอ.
		๒. น.อ.หญิง ยุพิน สดสาน	ผอ.กวก.กง.ทอ.
		๓. น.อ.ไชยกาล ขวัญข้าว	รอง ผอ.กวก.กง.ทอ.

สำเนาฉบับ

๓๓.๖ ๑๑๑



คำสั่งกรรมการในทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๖ /๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมความมุ่งหมาย
ของทางราชการ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๑, ให้ยกเลิก คำสั่ง กง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๔๗/๖๑ ลง ๒๔ ธ.ค.๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ด้านแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

๒, ให้ผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.เป็นงบประมาณ
๒๕๖๓

๒.๑ น.อ.สรวิชัย สุรกุล	เป็น ทน.คณะกรรมการ
๒.๒ น.อ.หญิง ยุพิน สดสาน	เป็น รอง ทน.คณะกรรมการ
๒.๓ น.อ.หญิง มนต์ภัทร์ นาคมงคลวัฒน์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๔ น.อ.วรภทร ดอนตัมไพโร	เป็นคณะกรรมการ
๒.๕ น.อ.ไชยกาล ขวัญข้าว	เป็นคณะกรรมการ
๒.๖ น.ท.ประภาส คล้ายเรือง	เป็นคณะกรรมการ
๒.๗ น.ท.สุริยนต์ ทรัพย์สิริสวัสดิ์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๘ น.ท.วิเชียร กลั่นเนียม	เป็นคณะกรรมการ
๒.๙ น.ท.นพพร อยู่จตุ	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๐ น.ท.สิทธิโชค ไชยะแก้ว	เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ
๒.๑๑ น.ท.หญิง นัคมน พิริโยนพร	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๒ น.ต.หญิง ณิชชนก อุบลรัตน์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๓ ร.อ.ประนอมกร มณีเลิศ	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๔ ร.อ.หญิง วินนิสา มีชัย	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๕ ร.อ.ชัชชัย ฤทธิเดช	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๖ ร.อ.วีระ จิรรัตน์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๗ ร.อ.หญิง วาภูมิ ฤทธิขจร	เป็นคณะกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๑๘ ร.ท.หญิง พัชราวรรณ จำปาเงิน	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๙ น.ส.ญาณินี ไชคชินพัฒน์	เป็นคณะกรรมการ

๓, คณะทำงานฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.ตามแนวทางที่ ทอ.กำหนด

๓.๒ จัดให้มี...


- ๒ -




๓.๒ จัดให้มีการประชุมติดตามและประเมินผลการจัดทำแผนปฏิบัติการ ตามความ
เหมาะสม

๓.๓ นชต.กก.ทอ.ให้ความร่วมมือแก่คณะทำงานฯ ในการชี้แจงข้อมูล ตอบข้อซักถาม
ตลอดจนชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง และให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

พล.อ.ต. 
(ครรชิต นิการ์ตัน)
จก.กก.ทอ.

น.ท.  ร้าง ๖๕ ม.ค.๖๓
ร.ท.หญิง  พิมพ์/ทาน ๖๕ ม.ค.๖๓
น.อ.หญิง  ๖๕ ตรวจ ๖๕ ม.ค.๖๓