



แผนปฏิบัติการ
กรมการเงินทหารอากาศ (กง.ทอ.)
ปี พ.ศ.๒๕๖๕



ผู้บังคับบัญชา

พล.อ.ต.กิตติพงษ์ แก้วภา จก.กง.ทอ.

น.อ.หญิง ยุพิน สดสำน รอง จก.กง.ทอ.

น.อ.สุรัตน์ มณีวงศ์จิตร รอง จก.กง.ทอ.

ธันวาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

หน้า

แผนปฏิบัติราชการ กง.ทอ..... ปี 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/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ	๘
๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์	๑๓

ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน	๒๑
ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา	๒๔
ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๕	๓๑
ผนวก ๔ การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ	๓๒
ผนวก ๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการ กง.ทอ.	๓๓
ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) (พ.ศ.๒๕๖๔)	๓๕
ผนวก ๗ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง (RM) (พ.ศ.๒๕๖๔)	๔๓

แผนปฏิบัติราชการ กรมการเงินทหารอากาศ (กง.ทอ.)

ปี พ.ศ.๒๕๖๕

๑. การกิจ (อ้างอิง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒)
มีหน้าที่อำนาจการ ควบคุม กำกับการพัฒนา และดำเนินการด้านการเงินของกองทัพอากาศ กับหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการการเงิน มีเจ้ากรมการเงินทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๒. วิสัยทัศน์
เป็นศูนย์ระบบการเงินที่พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา

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

๓.๑ พิจารณา เสนอความเห็น ให้คำปรึกษางานฝ่ายอำนาจการด้านการเงินในขอบเขตเกี่ยวกับการให้บริการ

๓.๒ วางแผน อำนาจการ ควบคุม กำกับ การ พัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับ

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 อย่างมี
อาชีพ

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Airmanship ความเป็นทหารอากาศ	การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอนและมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ อย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	- 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 กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น	- ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นคนใดปฏิบัติเช่นนั้น - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม - มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ - เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Responsibility (ความรับผิดชอบ)	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้การ ปฏิบัติการกิจสัมฤทธิ์ผล อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	- มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ - คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง - ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผล อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
Service with hospitality บริการด้วยใจ	ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการในทุกๆ โอกาส เสมือนเป็นคนในครอบครัว ของเรา เพื่อสร้างความรู้สึกดี ๆ ให้ ผู้รับบริการด้วยความจริงใจ	- มีความคิดบวก - มีการรับฟังผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วน เสียอย่างตั้งใจ - จับประเด็นในการติดต่อสื่อสารที่สำคัญได้ อย่างถูกต้อง - มีการทบทวนให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สอบถามเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความเข้าใจ สรุป ปัญหาหรือการปฏิบัติของผู้รับบริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียได้ตามความเป็นจริง - แสดงความจริงใจ น้ำเสียงเป็นมิตร คำพูด เชิงบวก ใบหน้ามีรอยยิ้ม - สามารถช่วยเหลือ อธิบาย ให้คำแนะนำ อย่างเป็นประโยชน์ตามความต้องการของ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ปฏิบัติงานภายใต้แนวความคิดเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วน เสียมากที่สุด
Professionalism (มืออาชีพ)	คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ ประกอบด้วย ค่านิยม บุคลิกลักษณะ ทักษะ ความรู้และขีดความสามารถ ที่สำคัญ	- ทำงานบนพื้นฐานความถูกต้องตามหลัก การทางวิชาชีพ และสามารถแสดงถึง ความเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่แท้ จริงในหน้าที่ด้านการเงินที่ตนเองรับผิดชอบ - มีความรู้ด้านการบริหารคน, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, การพัฒนาสายวิชาการ การเงิน รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา กองทัพ - มีทักษะการทำงานเป็นทีม, การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ, การวางแผน, การเรียนรู้และพัฒนาด้วย ตนเอง

๕. สถานการณ์ปัจจุบัน

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

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ หรือ National e-Payment ซึ่งกระทรวงการคลัง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการจ่ายเงิน รับเงิน และนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการจ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคาร (KTB Corporate Online และ TTB business one) 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.ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบควบคุม ฎีกาเจ้าหน้าที่ และต่อยอดการพัฒนาระบบงานควบคุมการเบิกเงินอื่น ที่เรียกว่า “ระบบควบคุมการใช้จ่าย งบประมาณการเงินทหารอากาศ (Expenditure Control System : ECS) ซึ่งถือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ระบบงานการเงินของ ทอ.

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีของ ทอ.สามารถตอบสนองนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และของ ผบ.ทอ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย กง.ทอ.ในฐานะหน่วยรับผิดชอบสายวิชาการการเงิน ทอ. จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการเบิกเงิน การจ่ายเงิน การรับเงิน และด้านการบัญชีขึ้น เพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตาม เป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด

ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) และ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ของ ทอ. มีประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ พร้อมในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตาม เป้าหมายวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ ของกองทัพอากาศต่อไป

๖. ประเด็นกลยุทธ์

การถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (๖๓ – ๘๒) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศสู่แผนปฏิบัติราชการ ปี ๖๕ ดังนี้

๖.๑ กลยุทธ์ใน “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ ทอ.”

๖.๑.๑ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๓ พัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตของกำลังพล

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ของ กองทัพอากาศ 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 เป็นศูนย์ระบบการเงินที่พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ 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 บุคลากรบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ ทอ.เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ.และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา Learning and Growth Perspective	LP1 สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ LP2 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม LP3 เสริมสร้างและพัฒนากำลังพลป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๙ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๙.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
SP1: การบริการด้านการเบิก จ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และ การบัญชี เพื่อสร้างความ พึงพอใจต่อผู้รับบริการผ่าน การใช้เครื่องมือระบบ อิเล็กทรอนิกส์	- ร้อยละความพึงพอใจ ของหน่วยรับบริการ	๘๕	๘๐	- ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหาร จัดการด้านการเงิน	ไม่ใช้งบฯ	
				- เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจาก ช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	
SP2: พัฒนากำลังพลให้มี จิตสำนึกการให้บริการด้าน การเงิน การบัญชี อย่างมี อาชีพ				- การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อบกพร่อง, ข้อเสนอแนะของ สตง. , สदन.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	
				- พัฒนาระบบการให้บริการ ให้ถูกต้อง รวดเร็ว	ไม่ใช้งบฯ	
				- เพิ่มทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ	ไม่ใช้งบฯ	

๙.๒ มุมมองด้านกระบวนการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
IP1: บูรณาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ.และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชี และ จัดทำรายงาน การเงิน งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	๘๕	๘๐	การตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงิน	๗๑๖,๓๒๐	
	- ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณ และ เงิน นอก งบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	๙๒	๙๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วย	๗๓,๑๘๔	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	- ร้อยละความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	๙๕	๙๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการรับจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงิน	ไม่ใช้งบประมาณ	
	- ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน	๑๐๐	๑๐๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินอื่นที่จ่ายพร้อมเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	
	- ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณได้ภายในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ	๑๐๐	๙๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	

๙.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP1: สร้างและพัฒนา สมรรถนะกำลังพลสู่ความ เป็นมืออาชีพ	- ร้อยละคะแนนระดับ ความสำเร็จในการ ดำเนิ น การ ต่ า ม แผนงานการฝึกอบรม สัมมนา	๙๐	๘๕	- หลักสูตรนายทหารการเงินชั้นเรืออากาศ - หลักสูตรเสมียนการเงิน - โครงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านบัญชี - โครงการอบรม น.ควบคุมการเบิกจ่ายฯ - หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๑๓,๖๙๖ ๓๓๒,๔๐๘ ๗๓,๑๘๔ ๓๘,๓๐๔ ๔๗,๗๐๐	
LP2 : เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ เน้นการทำงานเป็นทีม	-ระดับการดำเนินการ พัฒนาให้กำลังพลมี วัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม			- ฝึกงานในหน้าที่	๙,๑๒๘	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP3 เสริมสร้างและพัฒนา กำลังพลป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด	- ระดับความสำเร็จใน การดำเนินการตาม แผนงานพัฒนา			- โครงการสุ่มตรวจสอบสารเสพติดกำลังพล กอง.ทอ. - โครงการปฎิญาณและสาบานตน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดของ กอง.ทอ.	๗,๙๐๐	

๑๐ รายละเอียดเป้าประสงค์

๑๐.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP1 ผู้รับบริการมีความพอใจในการบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี ผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์

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

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

๑๐.๒ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP2 กำลังพลมีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ

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

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	หวังเวลา สำเร็จ
-ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน	ไม่ใช้งบ ๓	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ., นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
-เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ.	ไม่ใช้งบ ๓	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ., นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
-การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง, ข้อเสนอแนะของ สตง. , สตง.ทอ.	ไม่ใช้งบ ๓	กวก.กง.ทอ.	สตง.ทอ., สตง.	ไตรมาส ๑-๔
- พัฒนาระบบการให้บริการ ให้ถูกต้องรวดเร็ว	ไม่ใช้งบ๓	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- เพิ่มทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ	ไม่ใช้งบ๓	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔

๑๐.๓ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP1 บุคลากรการบริการด้านการเงิน การบัญชี
ของ ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ. และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- การตรวจตรากิจการหน่วยในสาย วิทยาการการเงิน	๗๑๖,๓๒๐	กวก.ก.ทอ.	กวก.ก.ทอ.	ไตรมาส ๒

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

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระบุ กำหนด
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัดหรือ สูตรการคำนวณ	ร้อยละของจำนวนรายการเงินที่รับ-จ่ายและเก็บรักษาเงินทั้งหมดที่ปฏิบัติได้ทันตาม ระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด เทียบกับจำนวนรายการเงินที่รับ-จ่ายและเก็บรักษาเงิน ตามระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	พิจารณาจากร้อยละของเรื่องที่ขอเบิกเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพนักงาน ราชการที่จ่ายได้จริงในแต่ละเดือน เทียบกับจำนวนเรื่องที่ นขต.ทอ.ขอเบิกเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพนักงานราชการทั้งหมด

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณได้ ภายในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	เปรียบเทียบสัดส่วนของจำนวนเรื่องที่จ่ายได้จริง กับ จำนวนเรื่องที่ขอเบิกทั้งหมด

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา 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	กกค.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
แบบของตัวชี้วัด	ระดับขั้นตอน(Milestone)
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	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 ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- หลักสูตรนายทหารการเงินชั้นเรืออากาศ	๓๑๓,๖๙๖	กวก.กง.ทอ.	- นขต.ทอ. - นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑
- หลักสูตรเสมียนการเงิน	๓๓๒,๔๐๘	กวก.กง.ทอ.	- นขต.ทอ. - นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒
- โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี	๗๓,๑๘๔	กกง.กง.ทอ.	- นขต.ทอ. - นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส๑-๔
- โครงการอบรม น.ควบคุมการเบิกจ่ายฯ	๓๘,๓๐๔	กคจ.กง.ทอ.	- นขต.ทอ. - นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส๑-๔
- หลักสูตรบริหารธุรกิจ/บัญชีมหาบัณฑิต	๔๗,๗๐๐	กวก.กง.ทอ.	- นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส๑-๔
- ฝึกงานในหน้าที่	๙,๑๒๘	กวก.กง.ทอ.	-นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒

ตัวชี้วัด	ร้อยละของจำนวนข้าราชการเข้ารับการทดสอบความรู้ความเข้าใจภาษาอังกฤษตามแผนที่ตั้งไว้ เป็นตัวชี้วัดรวม ดำเนินการโดย ศภษ.ยศ.ทอ.
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๐
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการคำนวณ	ร้อยละของข้าราชการเข้ารับการทดสอบความรู้ความเข้าใจภาษาอังกฤษตามแผนที่ตั้งไว้

๑๐.๖ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP2 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม

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

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- 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
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/โครงการงาน ปี ๖๕	งบประมาณ ปี ๖๕	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- โครงการสุ่มตรวจสอบสารเสพติดกำลังพล กง.ทอ. - โครงการปฏิญาณและสาบานตน ไม่ยุ่ง เกี่ยวกับยาเสพติดของ กง.ทอ.	} ๗,๙๐๐	นขต.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส๑-๔

ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน

๑.๑ โอกาส

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

๑.๑.๒ ระบบเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) 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 การขาดความรู้สึกร่วมกัน ขาดแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกร่วมกันกับทิศทางของหน่วยงาน

๑.๔.๓ บุคลากรด้านการเงิน ยังขาดการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ขาดการพัฒนาตนเอง ทำให้ขาดความรู้รอบรู้ด้านการเงินการบัญชีในระดับสากล

๑.๔.๔ บุคลากรด้านการเงิน ขาดทักษะความเป็นผู้นำ และบางส่วนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๔.๕ บุคลากรด้านการเงินขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปอย่างล่าช้าและมีข้อจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	- บุคลากรด้านการเงินส่วนใหญ่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่องาน ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส เชื่อถือได้ - บุคลากรด้านการเงิน มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความรู้และความสามารถในการใช้ IT ระดับพื้นฐาน - การดำเนินงานมีการกำหนดมาตรฐาน และกรอบระยะเวลาชัดเจน - มีการปรับปรุงกฎระเบียบรองรับการทำงานให้ชัดเจน การบริหารงบประมาณ การเงิน สะดวกทำงาน โปร่งใสภายใต้กรอบระเบียบ กฎหมาย ด้านการเงินที่ชัดเจนรองรับ - มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ มีหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร	- บุคลากรด้านการเงิน ยังไม่ให้ความสำคัญในการนำระบบการบริหารกลยุทธ์มาใช้ - โครงสร้างการทำงาน ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เช่น การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม การขาดความรู้สึกร่วมกัน ร่วมกัน ขาดแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกร่วมกันกับทิศทางของหน่วยงาน - บุคลากรด้านการเงิน ยังขาดการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ขาดการพัฒนาตนเอง ทำให้ขาดความรู้รอบรู้ด้านการเงินการบัญชีในระดับสากล - บุคลากรด้านการเงิน ขาดทักษะความเป็นผู้นำ และบางส่วนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ทอ. กำหนด - บุคลากรด้านการเงินขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปอย่างล่าช้าและมีข้อจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น
โอกาส - กง.ทอ. มีการกำหนดผู้รับบริการด้านการเงินไว้ชัดเจน ได้แก่ ก.ทอ., บุคลากร ทอ., หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงาน ส.ทอ.ไทย ในต่างประเทศ ซึ่งผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ถูกต้อง ทันเวลา โดยกำหนดวิธีตรวจสอบเอกสารและห้วงเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเปิดให้มีช่องทางติดต่อและรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ. - ระบบเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ ทอ. มีประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ - ผบ.ทอ. ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านการเงินการคลัง อย่างมาก และ จก.ทอ. ได้กำหนดแนวทางการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ให้มุ่งสู่ระดับสากล - ทอ. มีการพัฒนาระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้สามารถพัฒนาระบบงาน ให้ก้าวหน้าเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อรองรับระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ตามนโยบาย National e-payment ของรัฐบาล	- การบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์ - พัฒนากำลังพลให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ	- สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ
อุปสรรค - ปริมาณผู้รับบริการมีจำนวนมากขึ้นทุกปี ส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ทันเวลาที่กำหนด - ระเบียบและข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอด และระเบียบและข้อกฎหมายฯปรับเปลี่ยนไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - ความไม่เจริญก้าวหน้าในการรับราชการของบุคลากรด้านการเงิน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม	- บูรณาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ. และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา

๒.๑ การกำหนดระบบงานหรือกระบวนการทำงานหลัก

คำถาม จากแผนปฏิบัติราชการ 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	บุคลากรด้านการเงิน 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	บุคลากรด้านการเงินบางส่วน ยังขาด ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการเงิน และบัญชี	- จัดอบรมเพิ่มทักษะการทำงานด้านการเงิน และบัญชีอย่างมืออาชีพ - พัฒนาระบบการให้บริการให้ถูกต้อง 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. หน่วยงานภาครัฐและเอกชน	ระเบียบ/คำสั่ง/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	นขต.ทอ., บุคลากร ทอ. หน่วยงานภาครัฐและเอกชน	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? นำออกมาถ่ายทอดสู่คนอื่นๆ อย่างไร?

คำตอบ

ความรู้ในการปฏิบัติงาน	สถานที่จัดเก็บ	ตัวบุคคล	รูปแบบ	การนำมาใช้
กรอบการประเมิน ประจำปี	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 - การมองภาพองค์กรรวม	ใช้โครงการศึกษาประจำปีเป็นหลัก กับวิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากผู้รับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง
- ภารกิจของ นขต.ทอ. - การเจรจาต่อรอง - แผนปฏิบัติการของหน่วย	- ความสามารถในการถ่ายทอด - การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การติดต่อประสานงาน - การประณีตประณีต	- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี - การควบคุมตนเอง	ใช้โครงการศึกษาประจำปีเป็นหลัก กับวิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากผู้รับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง

ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๕

รายการ		งบประมาณปี ๖๕ (บาท)
๑.	กลุ่มงานกำลังพล (๘๗,๙๙๐,๓๐๐) - เงินเดือนและค่าจ้างประจำ - ค่าตอบแทนพนักงานราชการ - ประกันสังคม - สมทบกองทุนเงินทดแทน - ค่าเช่าบ้าน - ค่าตอบแทนเหมาจ่ายการจัดการรถประจำตำแหน่ง	๗๗,๐๘๕,๑๐๐ ๕,๙๐๙,๐๐๐ ๒๙๕,๕๐๐ ๑๑,๙๐๐ ๓,๖๘๗,๖๐๐ ๙๙๑,๒๐๐
๒.	กลุ่มงานบริหารงานและบริหารหน่วย (๓,๕๗๕,๔๐๐) - ค่าตอบแทน - ค่าใช้สอย - ค่าวัสดุ - ค่าสาธารณูปโภค	๒,๒๙๔,๐๐๐ ๒๘๗,๘๐๐ ๙๑๐,๘๐๐ ๘๒,๘๐๐
๓.	กลุ่มงานโครงการปกติ (โครงการฝึกอบรม) (๘๑๔,๔๒๐) - หลักสูตรนายทหารการเงินชั้นเรืออากาศ - หลักสูตรเสมียนการเงิน - โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี - โครงการอบรม น.ควบคุมการเบิกจ่ายฯ - หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/บัญชีบัณฑิต - ฝึกงานในหน้าที่	๓๑๓,๖๙๖ ๓๓๒,๔๐๘ ๗๓,๑๘๔ ๓๘,๓๐๔ ๔๗,๗๐๐ ๙,๑๒๘
๔	กลุ่มงานบริการและสวัสดิการ การป้องกันยาเสพติด (๗,๙๐๐) - ค่าตอบแทน - ค่าใช้สอย	๓,๖๐๐ ๔,๓๐๐
๕	กลุ่มงานบริการและสวัสดิการ (งบบัณฑิตภายใน)	๒,๐๐๐
๖.	กลุ่มงานเสริมสร้างกำลังกองทัพ (สสต.สายพลาธิการ)	๑๖๒,๐๐๐
รวมงบประมาณปี ๖๕		๙๒,๕๕๒,๐๒๐

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 ๖๕	/		
๕.	การกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		/	
๖.	การสื่อสารแผนปฏิบัติราชการฯสู่บุคลากรในองค์กร (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.



สำเนาฉบับ



กวก. ๖๕๖

คำสั่งกรมการเงินทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๕๕/๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมความมุ่งหมาย
ของทางราชการ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิก คำสั่ง กง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๖/๖๓ ลง ๑๕ ม.ค.๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ด้านแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

๒. ให้ผู้มีรายชื่อต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.เป็นงบประมาณ
๒๕๖๔

๒.๑ น.อ.กิตติพงษ์ แก้วภา	เป็น หน.คณะกรรมการ
๒.๒ น.อ.หญิง นิศานาถ เสาวมล	เป็น รอง หน.คณะกรรมการ
๒.๓ น.อ.วรภทร ตอนคุ้มไพร	เป็นคณะกรรมการ
๒.๔ น.อ.ไชยกาล ขวัญข้าว	เป็นคณะกรรมการ
๒.๕ น.ท.บุญ จันทร์หัตถ์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๖ น.ท.นพพร อยู่จงดี	เป็นคณะกรรมการ
๒.๗ น.ท.สิทธิโชค ไชยะแก้ว	เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ
๒.๘ น.ท.ศนัย โมตรีเวช	เป็นคณะกรรมการ
๒.๙ น.ท.หญิง นกมน พิริยโนทร	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๐ น.ต.ณัฐวัชร์ แสงแก้ว	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๑ น.ต.หญิง ณัฐชนก อุบลรัตน์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๒ ร.อ.ประนอมกร มณีเลิศ	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๓ ร.อ.หญิง วันนิสา มีชัย	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๔ ร.อ.ชัยชัย ฤทธิ์เดช	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๕ ร.อ.วีระ จิรวัชร์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๖ ร.อ.หญิง วารุณี ฤทธิขจร	เป็นคณะกรรมการและ ผ.ข.เลขานุการ
๒.๑๗ ร.อ.หญิง พัชรารรรณ จำปาเงิน	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๘ ร.ท.นิวัติ ปรางทับทิม	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๙ ร.ต.หญิง ญาณินี ไชยชินพัฒน์	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 นขต.กก.ทอ.ให้ความร่วมมือแก่คณะทำงานฯ ในการชี้แจงข้อมูล ตอบข้อซักถาม
ตลอดจนชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง และให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

๒๖
พล.อ.ต.
(สรวิชัย สุรกุล)
จก.กก.ทอ.

น.ท. ราช พ.ย.๖๓
ร.ท.หญิง วัฒน วัฒน พ.ย.๖๓
น.อ.หญิง ติ๋ว ติ๋ว พ.ย.๖๓

ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) (พ.ศ.๒๕๖๔)

กอง.ทอ.ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ตามตัวชี้วัดของกองทัพอากาศปี ๖๔ ในหัวข้อ คะแนนประเมินการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ ทอ.๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๔ เสริมสร้างกองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กอง.ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๘๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสายวิชาการ การเงินให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย กอง.ทอ.ได้ดำเนินการขับเคลื่อนภายใต้ ๕ องค์ประกอบ ๑. ปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. เอื้ออำนาจกำลังพลหน่วยงานในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓. ดำเนินการจัดการความรู้ ๔. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ๕. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปีงบประมาณ ๖๔ กอง.ทอ.ได้แต่งตั้งคณะทำงานการขับเคลื่อนกรมการเงินทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนตลอดทั้งปี ๖๓ นอกจากนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตัดสินการประกวดผลงานการสร้างองค์ความรู้ภายใน ขต.กอง.ทอ.

- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการขับเคลื่อน กอง.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



คำสั่งกรมการเงินทหารอากาศ
(เฉพาะ)

ที่ ๕๓ /๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการขับเคลื่อน กอง.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เพื่อให้การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของ กอง.ทอ.มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นไปตามแผนแม่บทการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๓. ให้ยกเลิกคำสั่ง กอง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๓๗/๖๒ ลง ๒๒ พ.ย.๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการขับเคลื่อน กอง.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. ให้ผู้มีตำแหน่งและรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะทำงานการขับเคลื่อน กอง.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ ๖๔ ดังนี้

๒.๑ รอง จก.กอง.ทอ.	เป็น พน.คณะทำงาน
๒.๒ รอง พน.นชต.กอง.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๒.๓ น.ท.บุญญ จันทร์พิภตร	เป็นคณะทำงาน
๒.๔ น.ท.นรินทร์ชาติ พลกล้า	เป็นคณะทำงาน
๒.๕ น.ท.หญิง กฤษณา สว่างอารมณ์	เป็นคณะทำงานและเลขานุการ
๒.๖ ร.อ.หญิง วันเพ็ญ หัตถสันติยะ	เป็นคณะทำงาน
๒.๗ ร.อ.สุริยา ทองรอง	เป็นคณะทำงานและ ผช.เลขานุการ
๒.๘ ร.อ.หญิง สุวิพร จิตขจร	เป็นคณะทำงาน
๒.๙ ร.อ.หญิง สิมารัตน์ ภาวะจันทร์นิสิต	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๐ ร.อ.หญิง พิชราวรรณ จีราพาเงิน	เป็นคณะทำงาน

๓. คณะทำงานฯ ตามข้อ ๒ และ นชต.กอง.ทอ.มีหน้าที่ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการขับเคลื่อน กอง.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประจำปี ๖๔ โดยสานต่อการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นภารกิจ/กระบวนการหลัก ภารกิจ/กระบวนการรอง งานสำคัญ/งานจำเป็น งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษของหน่วย ในระบบการจัดการความรู้ของ กอง.ทอ.เว็บไซต์ <https://kmanco.km.mil.th>

๓.๒ จัดประชุมเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อน กอง.ทอ.ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทการขับเคลื่อน ทอ.ฯ ตลอดจนกำหนดกรอบการจัดการความรู้เป้าหมาย และปัจจัยแห่งความสำเร็จของหน่วยโดยมีแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับกรอบแผนที่กำหนด

๓.๓ นชต.กอง.ทอ.ให้ความร่วมมือกับคณะทำงานฯ ในการส่งกำลังพลของหน่วยเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ หรือให้การสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

พล.อ.ต. (ตราวิญญู สุรกุล)

จก.กอง.ทอ.



คำสั่งกรมการเจ้าหน้าที่การอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๖๓ /๒๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมของ กง.ทอ.

เพื่อให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมของ กง.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จวัฒนธรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ตอบสนองนโยบาย ผบ.ทอ. ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ทอ.๒๐ ปี จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๓. ให้ผู้มีตำแหน่งและรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมของ กง.ทอ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ดังนี้

๑.๑ รอง จก.กง.ทอ.(๒)	เป็น หน.คณะทำงาน
๑.๒ ผอ.กองศท.กง.ทอ.	เป็น รอง หน.คณะทำงาน
๑.๓ รอง ผอ.กวก.กง.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๔ รอง ผอ.กคจ.กง.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๕ รอง ผอ.กนค.กง.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๖ รอง ผอ.กกง.กง.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๗ รอง ผอ.กองศท.กง.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๘ รอง ผอ.กบง.กง.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๙ น.ท.บุญญ จันทร์พักตร์	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๐ น.ท.นรินทร์ชาติ หล้า	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๑ น.ท.สมเจตน์ กลิ่นถนอม	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๒ น.ท.หญิง ญัฐญา เอี่ยมธรรมชาติ	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๓ น.ท.สนธยา ทองรักษ์	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๔ น.ท.หญิง กฤษณา สว่างอารมณ์	เป็นคณะทำงานและเลขานุการ
๑.๑๕ ร.อ.หญิง วันเพ็ญ หัดสันเพียร	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๖ ร.อ.สุริยา ทองรอง	เป็นคณะทำงานและ ผช.เลขานุการ
๑.๑๗ ร.อ.หญิง สุริพร จิตของ	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๘ ร.อ.หญิง สิมารัตน์ ภาวะจันทร์สถิต	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๙ ร.อ.หญิง พัทธวรรณ จำปาเงิน	เป็นคณะทำงาน

๒. คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๒.๑ วางแผน สั่งการ ประสานงาน และกำกับดูแล การเสริมสร้างวัฒนธรรมของ กง.ทอ.โดยกำหนดเป้าหมาย ๑ วัฒนธรรม ต่อ ๑ หน่วยงาน สนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งสื่อสารสร้างความเข้าใจในตัวชี้วัดให้กับกำลังพลหน่วย

๒.๒ กำหนด...

-๒-

๒.๒ กำหนดแผนและกิจกรรมหรือแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม

๒.๓ ดำเนินการสร้าง พัฒนาหรือผลิตนวัตกรรมตามแผนงาน และติดตามการดำเนินการตามแผนงาน

๒.๔ นำนวัตกรรมที่สร้าง พัฒนาหรือผลิตไปใช้ประโยชน์ในงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๕ จัดเก็บองค์ความรู้ในการสร้าง พัฒนาหรือผลิตนวัตกรรม พร้อมทั้งประเมินผลการดำเนินการและรายงานสรุปผลการเสริมสร้างนวัตกรรม

๒.๖ นขต.กทอ.ให้ความร่วมมือและสนับสนุนคณะทำงานฯ ตามที่ได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓

พล.อ.ต.

(สรวิชัย สุรกุล)

จก.กทอ.

- ผลการดำเนินงานด้านการความรู้

117. 134



สำเนาฉบับ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กง.ทอ.(กกท.โทร.๒-๐๖๔๘)

ที่ กท ๐๖๑๑.๓/๐๖๔๘

วันที่ ๒๐ ส.ค.๖๔

เรื่อง ขอส่งรายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กง.ทอ.ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จ
นวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลในขั้นตอนที่ ๓ - ๕

เสนอ กพ.ทอ.

๑. ตามหนังสือ กพ.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๘๖๘ ลง ๒๙ ม.ค.๖๔ ให้ นขต.ทอ.ดำเนินการตามกรอบคำรับรองและประเด็นการวัดผลการปฏิบัติราชการของ ทอ.ประจำปีงบประมาณ ๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จนวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับคะแนน และ ๕ ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๓ - ๕ ให้แล้วเสร็จพร้อมแนบหลักฐานส่งให้ กพ.ทอ.ภายใน ส.ค.๖๔ รายละเอียดตามแนบ นั้น

๒. กง.ทอ.ได้ดำเนินการตามข้อ ๑ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กง.ทอ.ตัวชี้วัดที่ ๗ ฯ ในขั้นตอนที่ ๓ - ๕ รายละเอียดตามแนบ

จึงเสนอมาเพื่อดำเนินการต่อไป

น.อ.

รอง จก.กง.ทอ.ทำการแทน

จก.กง.ทอ.



สำเนาฉบับ บันทึกข้อความ

กท. ๑ ๑๕๕

ส่วนราชการ กง.ทอ.(กวก.โทร.๒-๐๖๔๘)

ที่ กท ๐๖๑๑.๓/ ๕๕๕

วันที่ ๑๗ ก.พ.๖๔

เรื่อง ขอส่งรายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กง.ทอ.ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จ
นวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลในขั้นตอนที่ ๑ และ ๒

เสนอ กพ.ทอ.

๑. ตามหนังสือ กพ.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๘๖๘ ลง ๒๙ ม.ค.๖๔ ให้ นขต.ทอ.ดำเนินการตามกรอบคำรับรองและประเด็นการวัดผลการปฏิบัติราชการของ ทอ.ประจำปีงบประมาณ ๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จนวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับคะแนน และ ๕ ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) โดยให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ ให้แล้วเสร็จ พร้อมแนบหลักฐานส่งให้ กพ.ทอ.ภายใน ๑๙ ก.พ.๖๔ รายละเอียดตามแนบ นั้น

๒. กง.ทอ.ได้ดำเนินการตามข้อ ๑ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กง.ทอ.ตัวชี้วัดที่ ๗ ฯ ในขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ รายละเอียดตามแนบ

จึงเสนอมาเพื่อดำเนินการต่อไป

น.อ.

รอง จก.กง.ทอ.ทำการแทน

จก.กง.ทอ.

ผนวก ๗ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง (RM) (พ.ศ.๒๕๖๔)

- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานด้านการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.

สำเนาฉบับ



คำสั่งกรมการทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๘๙/๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.

เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงในโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดของ กง.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมความมุ่งหมายของทางราชการ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่ง กง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๘/๖๓ ลง ๑๕ ม.ค.๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานด้านการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.

๒. ให้ผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะทำงานด้านการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๒.๑ น.อ.ไชยกาล ชวัญข้าว	เป็น ทน.คณะทำงาน
๒.๒ น.อ.จรัส กองแก้ว	เป็น รอง ทน.คณะทำงาน
๒.๓ น.ท.หญิง อรจิรา มงคลนัทร	เป็นคณะทำงาน
๒.๔ น.ท.นพพร อยู่จันดี	เป็นคณะทำงาน
๒.๕ น.ท.หญิง กมลรัตน์ ศรศรี	เป็นคณะทำงาน
๒.๖ น.ต.อาคม ประเสริฐศิลป์	เป็นคณะทำงาน
๒.๗ ร.อ.ชัยชัย ฤทธิเดช	เป็นคณะทำงาน
๒.๘ ร.อ.วีระ จิรรัตน์	เป็นคณะทำงาน
✓ ๒.๙ ร.อ.อำนาจ สงแจ้ง	เป็นคณะทำงานและเลขานุการ
๒.๑๐ ร.ท.หญิง ธนิสา แก้วสว่าง	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๑ ร.ต.สมาน ละอองคำ	เป็นคณะทำงานและ ผช.เลขานุการ

๓. คณะทำงานฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ กำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖

๓.๒ จัดให้มีการประชุมติดตามและประเมินความเสี่ยงตามความเหมาะสม

๓.๓ รวบรวมรายงานผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนด

๔. นชต.กง.ทอ....

- ๒ -

๔. นขต.ก.ทอ.ให้การสนับสนุนคณะทำงานฯ เมื่อได้รับการร้องขอ
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๖๓ พ.อ.ต.
(สรวิชัย สุรกุล)
จก.ก.ทอ.
๕

น.ท. วัจ พ.ย. ๖๓
ร.ท.หญิง วัฒนพ/ทาน พ.ย. ๖๓
น.อ.หญิง ๒๕ พ.ย. ๖๓

- ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง

พ.ค. ๖๓

สำเนาฉบับ
บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กง.ทอ. (กก.โทร. ๒-๑๖๗๒)

ที่ กท ๐๖๑๓.๓/ ๓๕๑๔ วันที่ ๓.๓.๖๓

เรื่อง ขอสั่งรายงานแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ ๖๔

เสนอ สด.ทอ.

๓. ตามอนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ ๒๐ ส.ค.๖๓ ท้ายหนังสือ สด.ทอ.ที่ กท ๐๖๑๓.๓/๓๒๔๘ ลง ๑๕ ส.ค.๖๓ ให้ นชต.ทอ.จัดทำและจัดส่งแผนบริหารความเสี่ยง ตามแบบฟอร์มการรายงานแผนบริหารความเสี่ยงที่ปรับปรุงใหม่ รวมทั้งกรอบระยะเวลาและวิธีการจัดส่งแบบรายงาน ดังนี้

๓.๑ แบบรายงานการติดตามผลการบริหารความเสี่ยง (แบบ R4) รอบ ๑๒ เดือน ของปีปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๖๓)

๓.๒ แบบรายงานการระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยง (แบบ R1), แบบรายงานการประเมินผลการควบคุมและการจัดการความเสี่ยง (แบบ R2), แบบรายงานแผนบริหารความเสี่ยง (แบบ R3) และแบบรายงานสรุปแผนบริหารความเสี่ยง (แบบ R8) ของปีใหม่ (ปีงบประมาณ ๖๔)

๒. กง.ทอ.ได้ดำเนินการจัดทำแบบรายงานฯ ตามข้อ ๑ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามแนบ จึงเสนอมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(๒) พ.อ.อ.ต.
จก.กง.ทอ.

น.อ.หญิง รอง จก.กง.ทอ.
๗ ต.ค.๖๓