



แผนปฏิบัติการ
กรมการเงินทหารอากาศ (กก.ทอ.)
ปี พ.ศ. ๒๕๖๗



ผู้บังคับบัญชา

พล.อ.ต.สุรัตน์ มณีวงศ์วิจิตร จก.กก.ทอ.

น.อ.หญิง นิตานาถ เสาวมล รอง จก.กก.ทอ.

น.อ.ศิริวิช ผสมกุลศีล รอง จก.กก.ทอ.

ธันวาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

แผนปฏิบัติการ_____ กง.ทอ _____ ปี ๖๗

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ ๑ ปี	๑
๑. ภารกิจ	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. ค่านิยมหลัก	๒
๕. สถานการณ์ปัจจุบัน	๔
๖. ประเด็นกลยุทธ์	๕
๗. เป้าประสงค์	๕
๘. แผนที่กลยุทธ์	๖
๙. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ	๗
๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์	๑๒
ภาคผนวก	
ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน	๒๑
ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา	๒๔
ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๗	๓๑
ผนวก ๔ การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ	๓๒
ผนวก ๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.	๓๓
ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้	๓๕
ผนวก ๗ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง	๓๖

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

กรมการเงินทหารอากาศจัดทำร่างแผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการราชการประจำปี ซึ่งร่างแผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ กรมการเงินทหารอากาศ เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของกองทัพอากาศด้านการเงิน เพื่อให้เป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One Of the Best Air Forces in ASEAN) โดยกรมการเงินทหารอากาศจะเป็นศูนย์ระบบการเงินที่พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา

ส่วนที่ ๒ สารสำคัญแผนปฏิบัติการระยะ ๑ ปี

๑. ภารกิจ (อ้างอิง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒)
มีหน้าที่ อำนาจการ ควบคุม กำกับการพัฒนา และดำเนินงานด้านการเงินของกองทัพอากาศ กับหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการการเงิน มีเจ้ากรมการเงินทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ
๒. วิสัยทัศน์
เป็นศูนย์ระบบการเงินที่พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา

๓. พันธกิจ (อ้างอิง ขอบเขต ความรับผิดชอบ และหน้าที่สำคัญ จากเอกสารการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศ 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 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 กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อตรงดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นใดปฏิบัติเช่นนั้น - 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 ไบหน้มีรอยยิ้ม - สามารถช่วยเหลือ อธิบาย ให้คำแนะนำ อย่างเป็นประโยชน์ตามความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ปฏิบัติงานภายใต้แนวความคิดเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากที่สุด
Professionalism (มืออาชีพ)	คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ ประกอบด้วย ค่านิยม บุคลิกลักษณะ ทักษะ ความรู้และขีดความสามารถที่สำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานบนพื้นฐานความถูกต้องตามหลัก การทางวิชาชีพ และสามารถแสดงถึง ความเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่แท้จริงในหน้าที่ด้านการเงินที่ตนเองรับผิดชอบ - มีความรู้ด้านการบริหารคน, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, การพัฒนาสายวิชาการ การเงิน รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา กองทัพ - มีทักษะการทำงานเป็นทีม, การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ, การวางแผน, การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง

๕. สถานการณ์ปัจจุบัน

กง.ทอ.เป็นหน่วยเบิกจ่ายเงินจากกระทรวงการคลัง ที่มีหน้าที่ให้บริการด้านการเงินแก่ นขต.ทอ. บุคลากร ทอ., สน.ผชท.ทอ.ในต่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงการบริการกำลังพล ในสายวิทยาการการเงิน และหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการการเงิน ทั้งนี้การดำเนินการต้องเป็นไปตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ถูกต้องและทันตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการจัดทำบัญชีราชการ และงบการเงินในภาพรวม ของ ทอ.ตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชี ภาครัฐ

ตาม พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ที่กำหนดให้รัฐต้องรักษาวินัยการเงินการคลัง อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ฐานะทางการเงินมีเสถียรภาพและมั่นคงอย่างยั่งยืน มีการจัดทำจัดทำบัญชี และ รายงานการเงินตามมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐในกรอบมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้ การปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศด้านการเงินต่าง ๆ ได้แก่ ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ระบบบำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ระบบควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณภายใน ทอ.(IBCS) ระบบควบคุมการใช้จ่ายเงิน กง.ทอ.(ECS) การจ่ายเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) รวมทั้ง การจัดทำบัญชีและรายงานการของส่วนราชการผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป Express ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือ โดยมีการบริหารความเสี่ยงของสายวิทยาการการเงินได้อย่างครอบคลุม เหมาะสม

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีของ ทอ.สามารถตอบสนองนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และของ ผบ.ทอ.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย กง.ทอ.ในฐานะหน่วยรับผิดชอบสายวิทยาการการเงิน ทอ.จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพด้านการเบิกเงิน การจ่ายเงิน การรับเงิน และด้านการบัญชีขึ้น เพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไป ตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด

ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ ทอ.มีประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ พร้อมในการสนับสนุนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการ ป้องกันประเทศของกองทัพอากาศต่อไป

๖. ประเด็นกลยุทธ์

การถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ทอ.และรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ๒๐ ปี (๖๑ – ๘๐) (ฉบับปรับปรุงปี ๖๓) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ๖๖ ดังนี้

๖.๑ กลยุทธ์ใน “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ ทอ.”

๖.๑.๑ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากำลังพลทุกระดับของกองทัพอากาศให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-Functional และ Multi-Disciplined โดยมีความเข้าใจพื้นฐานความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behavior) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวความคิดการปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในทุกมิติ รวมทั้งดำเนินการสรรหาและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๖.๑.๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๖ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ และให้ความสำคัญกับการบูรณาการข้อมูลด้านความมั่นคง โดยพิจารณาแนวโน้มของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสำคัญ

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

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 อย่างมีมืออาชีพ
มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คุณภาพและประสิทธิผล) Stakeholders Perspective	SP1 การบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์ SP2 พัฒนากำลังพลให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมีมืออาชีพ
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)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
SP1: การบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์	- ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับบริการ	๘๕	๘๕	- ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน - เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	
SP2: พัฒนากำลังพลให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ		๙๐	๙๐	- การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง, ข้อเสนอแนะของ สตง., สตบ.ทอ. - พัฒนาระบบการให้บริการ ให้ถูกต้องรวดเร็ว - เพิ่มทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ	ไม่ใช้งบฯ ไม่ใช้งบฯ 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	- ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับบริการการตรวจเยี่ยมสายวิทยาการการเงิน	๗๕	๙๕.๑	การตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงิน	๓๒๐,๗๙๐	
	- ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	๙๗	๑๐๐	การเบิกจ่ายได้จริงในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ	ไม่ใช้งบประมาณ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	- ร้อยละความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด	๙๗	๑๐๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการรับจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงิน	ไม่ใช้งบประมาณ	
	- ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน	๑๐๐	๑๐๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินอื่นที่จ่ายพร้อมเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	
	- ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณได้ในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ	๑๐๐	๑๐๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	

๙.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP1: สร้างและพัฒนา สมรรถนะกำลังพลสู่ความ เป็นมืออาชีพ	- ร้อยละคะแนนระดับ ความสำเร็จในการ ดำเนินการตาม แผนงานการฝึกอบรม สัมมนา	๙๐	๙๐	- หลักสูตรเสริมการเงิน รุ่นที่ ๑๘	๓๖๔,๔๙๐	
LP2: เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ เน้นการทำงานเป็นทีม	- ระดับการดำเนินการ พัฒนาให้กำลังพลมี วัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม	๙๐	๙๐	- ฝึกงานในหน้าที่	๓๓,๖๑๐	
LP3 เสริมสร้างและพัฒนา กำลังพลป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติด	- ระดับความสำเร็จใน การดำเนินการตาม แผนงานพัฒนา	๙๐	๙๐	- โครงการคุ้มครองสารเสพติดกำลังพล กก.ทอ. - โครงการปฏิญาณและสาบานตน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดของ กก.ทอ.	๙,๘๐๐	

๑๐ รายละเอียดเป้าประสงค์

๑๐.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP1 ผู้รับบริการมีความพอใจในการบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน รับจ่ายเงิน และการบัญชี ผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์

ตัวชี้วัด	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับบริการ
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๕
แบบของตัวชี้วัด	ปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยของหน่วยรับบริการโดยแบบประเมินของหน่วยด้านคุณภาพ, ด้านเจ้าหน้าที่, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านกระบวนการและขั้นตอน

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	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 อย่างมีอาชีพ

ตัวชี้วัด	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับบริการ
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๘๐
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยของหน่วยรับบริการโดยแบบประเมินของหน่วยด้านคุณภาพ, ด้านเจ้าหน้าที่, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ,ด้านกระบวนการและขั้นตอน

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา 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	ไม่ใช้งบ ๓	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- เพิ่มทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ	ไม่ใช้งบ ๓	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔

๑๐.๓ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP1 บูรณาการการบริการด้านการเงิน การบัญชีของ ทอ.เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ.และรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ร้อยละคะแนนการประเมินเฉลี่ยของความสัมพันธ์ผลการตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงินตามแผนที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	พิจารณาจากจำนวนหน่วยในสายวิทยาการการเงินที่ได้รับการตรวจตรากิจการหน่วยตามกระบวนการอย่างครบถ้วนเทียบกับจำนวนหน่วยตามแผนการตรวจตรากิจการหน่วยประจำปี

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- การตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงิน	๓๒๐,๗๙๐	กวก.กง.ทอ.	กวก.กง.ทอ.	ไตรมาส ๔

๑๐.๔ มุมมองด้านกระบวนการ เป้าประสงค์ : IP2 บูรณาการการพัฒนาระบบราชการ (การบริหาร)

นขต.ทอ.

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	พิจารณาจากสัดส่วนของจำนวนรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณประจำเดือนที่บันทึกทันตามระยะเวลา เทียบกับจำนวนรายการบัญชีที่ต้องบันทึกบัญชี และรายงานการเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระบุที่กำหนดทั้งหมด
ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	ร้อยละของจำนวนรายการเงินที่รับ-จ่ายและเก็บรักษาเงินทั้งหมดที่ปฏิบัติได้ทันตามระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด เทียบกับจำนวนรายการเงินที่รับ-จ่ายและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด
ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๑๐๐
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	พิจารณาจากร้อยละของเรื่องที่ยื่นขอเบิกเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพนักงานราชการที่จ่ายได้จริงในแต่ละเดือน เทียบกับจำนวนเรื่องที่ยื่นขอเบิกเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพนักงานราชการทั้งหมด
ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณได้ภายในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	เปรียบเทียบสัดส่วนของจำนวนเรื่องที่ยื่นขอเบิกได้จริง กับ จำนวนเรื่องที่ยื่นขอเบิกทั้งหมด

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา 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 ค่าจ้าง และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน	ไม่ใช้งบฯ	กค.กง.ทอ. กกง.กง.ทอ. นขต.กง.ทอ.	นขต.ทอ. นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๔
ความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่น และเงินนอกงบประมาณ	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 หรือสูตร การคำนวณ	ระดับ ๕ ดำเนินงานตามแผนงานการฝึกอบรม สัมมนาตามระดับการได้รับการ สนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๑๐๐ ระดับ ๔ ดำเนินงานตามแผนงานการฝึกอบรม สัมมนาตามระดับการได้รับการ สนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๓ ดำเนินงานตามแผนงานการฝึกอบรม สัมมนาตามระดับการได้รับการ สนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ จัดทำแผนงานการฝึกอบรม สัมมนาของหน่วย ระดับ ๑ จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
- หลักสูตรเสมียนการเงิน รุ่นที่ ๑๘	๓๖๔,๔๙๐	กวก.กง.ทอ.	- นขต.ทอ. - นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๓-๔
- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสายวิทยาการ การเงิน	๑๙๐,๐๐๐	กวก.กง.ทอ.	- นขต.ทอ. - นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๓
- โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี	๙๑,๔๘๐	กกง.กง.ทอ.	- นขต.ทอ. - นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- ฝึกงานในหน้าที่	๓๓,๖๑๐	กวก.กง.ทอ.	- นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒
- หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ระดับสูง (บงส.)	๒๕๐,๐๐๐	กวก.กง.ทอ.	- นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒

๑๐.๖ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP2 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
แห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม

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

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	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/โครงการ ปี ๖๗	งบประมาณ ปี ๖๗	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- โครงการคุ้มครองสารเสพติดกำลังพล กง.ทอ.	๙,๘๐๐	นขต.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส๑-๔
- โครงการปฏิญาณและสาบานตน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับ ยาเสพติดของ กง.ทอ.				

ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน

๑.๑ โอกาส

๑.๑.๑ กง.ทอ.มีการกำหนดผู้รับบริการด้านการเงินไว้ชัดเจน ได้แก่ นขต.ทอ., บุคลากร ทอ., หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน รวมถึงหน่วยงาน สน.ผชท.ไทย ในต่างประเทศ ซึ่งผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ถูกต้องทันเวลา โดยกำหนดวิธีตรวจสอบเอกสารและห้วงเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเปิดให้มีช่องทางติดต่อและรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ.

๑.๑.๒ ระบบเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) 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 ทำให้ขาดความรู้ด้านการเงินการบัญชีในระดับสากล

๑.๔.๔ บุคลากรด้านการเงิน ขาดทักษะความเป็นผู้นำ และบางส่วนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๔.๕ บุคลากรด้านการเงินขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปอย่างล่าช้า และมีข้อจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น

	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการเงินส่วนใหญ่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่องาน ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ - บุคลากรด้านการเงิน มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความรู้และความสามารถในการใช้ IT ระดับพื้นฐาน - การดำเนินงานมีการกำหนดมาตรฐาน และกรอบระยะเวลาชัดเจน - มีการปรับปรุงกฎระเบียบรองรับการทำงานให้ชัดเจน การบริหารงบประมาณ การเงิน สะดวกทำงานโปร่งใสภายใต้กรอบระเบียบ กฎหมาย ด้านการเงินที่ชัดเจนรองรับ - มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ มีหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรด้านการเงิน ยังไม่ให้ความสำคัญในการนำระบบการบริหารกลยุทธ์มาใช้ - โครงสร้างการทำงาน ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เช่น การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม การขาดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม ขาดแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกร่วมกันกับทิศทางของหน่วยงาน - บุคลากรด้านการเงิน ยังขาดการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ขาดการพัฒนาตนเอง ทำให้ขาดความรู้ด้านการเงินการบัญชีในระดับสากล - บุคลากรด้านการเงิน ขาดทักษะความเป็นผู้นำ และบางส่วนมีความรู้ภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ทอ.กำหนด - บุคลากรด้านการเงินขาดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ เป็นไปอย่างล่าช้าและมีข้อจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น
<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - กง.ทอ.มีการกำหนดผู้รับบริการด้านการเงินไว้ชัดเจน ได้แก่ น.ช.ทอ., บุคลากร ทอ., หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงาน ส.น.ศ.ท.ไทย ในต่างประเทศ ซึ่งผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ถูกต้อง ทันเวลา โดยกำหนดวิธีตรวจสอบเอกสารและห้วงเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเปิดให้มีช่องทางติดต่อและรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ. - ระบบเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ ทอ. มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ - ผ.บ.ทอ. ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านการเงินการคลัง อย่างมาก และ จก.กง.ทอ. ได้กำหนดแนวทางการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ให้มุ่งสู่ระดับสากล - ทอ.มีการพัฒนาระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้สามารถพัฒนาระบบงานให้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ 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 - ความไม่เจริญก้าวหน้าในการรักษาการของบุคลากรด้านการเงิน 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 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	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

บันทึกที่รหัสลงในตารางแผนภูมิความเสี่ยง

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 - 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 ข้อกำหนดสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง (Regulators) และผู้รับผลกระทบ? หน่วยมีช่องทางติดต่อสื่อสาร และกิจกรรมร่วมกันอย่างไร ?

คำตอบ

รายการ	หน่วยงาน	ช่องทางติดต่อสื่อสาร
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., สตท.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	กก.ก.ทอ. รับผิดชอบ	รอง ผอ. กก.ก.ทอ.	เอกสาร, คู่มือฯ, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ ต่างๆ เช่น MS Word, PDF เป็นต้น	ใช้ชี้แจง/แนะนำผู้รับผิดชอบ ในการจัดทำ ทั้ง นขต.ทอ. และผู้รับผิดชอบ ของ กก.ทอ.
- การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ - การกำหนดตัวชี้วัด - การกำหนดเกณฑ์การประเมิน - การติดตามประเมินผล	กก.ก.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
<ul style="list-style-type: none"> - กรอบการประเมินประจำปี 	<ul style="list-style-type: none"> - การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ - การติดต่อประสานงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มองภาพรวมเชิงระบบ - การคิดวิเคราะห์ - การเข้าใจองค์กรและระบบราชการของ ทอ. 	ใช้โครงการศึกษา ทอ.ที่ได้รับอนุมัติประจำปี กับวิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากรับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ - การกำหนดตัวชี้วัด - การกำหนดเกณฑ์การประเมิน - การติดตามประเมินผล 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการถ่ายทอด - การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การติดต่อประสานงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ศิลปะการสื่อสารจูงใจ - ความเข้าใจในองค์กร - การมองภาพองค์กรรวม 	ใช้โครงการศึกษาประจำปีเป็นหลัก กับวิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากผู้รับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง
<ul style="list-style-type: none"> - ภารกิจของ นขต.ทอ. - การเจรจาต่อรอง - แผนปฏิบัติราชการของหน่วย 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการถ่ายทอด - การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - การติดต่อประสานงาน - การประนีประนอม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี - การควบคุมตนเอง 	ใช้โครงการศึกษาประจำปีเป็นหลัก กับวิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากผู้รับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง

ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๗

รายการ		งบประมาณ ปี ๖๗ (บาท)
๑.	กลุ่มงานกำลังพล (๖๑,๗๘๔,๐๐๐) - เงินเดือนสำหรับข้าราชการ - ค่าจ้างประจำสำหรับลูกจ้างประจำ - ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ - เงินตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ - ค่าตอบแทนพนักงานราชการ - สมทบกองทุนประกันสังคม - สมทบกองทุนเงินทดแทน - ค่าเช่าบ้าน - ค่าตอบแทนเหมาจ่ายการจัดการศพประจำตำแหน่ง	๕๒,๒๙๖,๐๐๐ ๒,๐๒๑,๔๐๐ ๗๓,๖๐๐ ๔,๑๐๐ ๔,๐๗๑,๙๐๐ ๑๙๖,๓๐๐ ๑๐,๓๐๐ ๒,๓๖๗,๐๐๐ ๗๔๓,๔๐๐
๒.	กลุ่มงานบริหารงานและบริหารหน่วย (๓,๙๓๘,๐๐๐) - ค่าตอบแทน - ค่าใช้สอย - ค่าวัสดุ - ค่าสาธารณูปโภค	๒,๖๙๘,๘๐๐ ๓๗๙,๒๐๐ ๗๗๗,๒๐๐ ๘๒,๘๐๐
๓.	กลุ่มงานโครงการปกติ (โครงการฝึกอบรม) (๙๒๙,๕๘๐) - หลักสูตรเสมือนการเงิน รุ่นที่ ๑๘ - โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี - หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสายวิทยาการการเงิน - ฝึกงานในหน้าที่	๓๖๔,๔๙๐ ๙๑,๔๘๐ ๒๕๐,๐๐๐ ๑๙๐,๐๐๐ ๓๓,๖๑๐
๔.	กลุ่มงานบริการและสวัสดิการ การป้องกันยาเสพติด (๙,๘๐๐) - ค่าตอบแทน - ค่าใช้สอย	๓,๖๐๐ ๖,๒๐๐
๕.	กลุ่มงานบริการและสวัสดิการ (งบกีฬาภายใน) กลุ่มงานเสริมสร้างกำลังกองทัพ (สสต.สายพลอากาศ)	๒,๐๐๐ ๑๐๕,๓๐๐
รวมงบประมาณปี ๖๗		<u>๖๖,๗๖๘,๖๘๐</u>

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 ๖๗	/		
๕.	การกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		/	
๖.	การสื่อสารแผนปฏิบัติราชการฯ สู่บุคลากรในองค์การ (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.



คำสั่งกรมการเงินทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๕๓๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมความมุ่งหมายของทางราชการ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่ง กง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๕๔/๖๕ ลง ๑๔ ธ.ค.๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

๒. ให้ผู้มีตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็น คณะทำงานด้านแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๒.๑ น.อ.ศิริวิช ผสมกุลศิลป์	เป็น หน.คณะทำงาน
๒.๒ น.อ.ไชยกาล ขวัญข้าว	เป็น รอง หน.คณะทำงาน
๒.๓ น.อ.พงศ์รินทร์ กั้นเปี่ยมแจ่ม	เป็นคณะทำงาน
๒.๔ น.อ.ประภาส คล้ายเรือง	เป็นคณะทำงาน
๒.๕ น.อ.สิทธิโชค ไชยะแก้ว	เป็นคณะทำงาน
๒.๖ น.อ.สมเจตน์ กลิ่นถนอม	เป็นคณะทำงาน
๒.๗ น.อ.หญิง กมลรัตน์ ศรศรี	เป็นคณะทำงาน
๒.๘ น.อ.หญิง นัคมน พิริโยนทร	เป็นคณะทำงาน
๒.๙ น.ท.หญิง สุชัยญา วัฒนพานิช	เป็นคณะทำงาน และเลขานุการ
๒.๑๐ น.ท.สุรัชย์ ชื่นอารมณ์	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๑ น.ท.หญิง ณัฐชนก อุบลรัตน์	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๒ น.ต.หญิง กมลทิพย์ วงศ์อนันต์	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๓ น.ต.ปราโมช ต้นติบุตร	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๔ น.ต.หญิง วันนิสา มีชัย	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๕ น.ต.ชัยชัย ฤทธิเดช	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๖ น.ต.วีระ จีระวัชต์	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๗ ร.อ.หญิง วิลาสินี สุวรรณไตรย์	เป็นคณะทำงาน
๒.๑๘ ร.ท.กฤตภาส เกษมภาณุวัชร	เป็นคณะทำงาน และ ผช.เลขานุการ

๓. คณะทำงานฯ ตามข้อ ๒

๓.๑ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.ตามแนวทางที่ ทอ.กำหนด

๓.๒ จัดให้มีการประชุม ติดตาม และประเมินผลการจัดทำแผนปฏิบัติการ

ตามความเหมาะสม

- ๒ -

๔. นขต.กท.ทอ.ให้ความร่วมมือแก่คณะทำงานฯ ในการชี้แจงข้อมูล ตอบข้อซักถาม
ตลอดจนชี้แจงปัญหา ข้อขัดข้อง และให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๖

พล.อ.ต. 
(สุรินทร์ มณีวงศ์จิตร)
จก.กท.ทอ.
Surin Manivongkijit

ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้

กท.ทอ.ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ตามตัวชี้วัดของกองทัพอากาศปี ๖๗ ในหัวข้อ คณะกรรมการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย กท.ทอ.ได้ดำเนินการขับเคลื่อนภายใต้ ๕ องค์ประกอบ

๑. ปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. เอื้ออำนาจกำลังพลหน่วยงานในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ดำเนินการจัดการความรู้
๔. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปีงบประมาณ ๖๗ กท.ทอ.ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกรมการเงินทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนตลอดทั้งปี ๖๗ นอกจากนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตัดสินการประกวดผลงานการสร้างองค์ความรู้ภายใน นขต.กท.ทอ.



คำสั่งกรมการเงินทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๕๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน กง.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ ๖๗

เพื่อให้การขับเคลื่อน กง.ทอ.สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแผนแม่บทการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระยะที่ ๖ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์ กง.ทอ.๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๘๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสายวิชาการการเงิน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ผู้มีตำแหน่งและรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการขับเคลื่อน กง.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ ๖๗ ดังนี้

๑.๑ รอง จก.กง.ทอ.(๒)	เป็น หน.คณะทำงาน
๑.๒ รอง หน.นชต.กง.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๓ น.ท.หญิง กฤษณา สว่างอารมณ์	เป็นคณะทำงานและเลขานุการ
๑.๔ น.ต.เชาวลิต ชูศรี	เป็นคณะทำงาน
๑.๕ น.ต.หญิง รวีวรรณ จินตสุวรรณ	เป็นคณะทำงาน
๑.๖ ร.อ.หญิง ทิพวรรณ แสงพระอินทร์	เป็นคณะทำงานและ ผช.เลขานุการ
๑.๗ ร.อ.ชายแดน พรหมนิล	เป็นคณะทำงาน
๑.๘ ร.ท.หญิง ปิยะพร ศรีคำวงศ์	เป็นคณะทำงาน
๑.๙ ร.ต.หญิง ญันฐธิดา กล้าคุ้ม	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๐ ร.ต.หญิง อารีรัตน์ มั่นจิตร	เป็นคณะทำงาน

๒. คณะทำงานฯ ตามข้อ ๑ มีหน้าที่ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการขับเคลื่อน กง.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประจำปี ๖๗ ตามข้อเสนอแนะของ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สานต่องานด้านการขับเคลื่อนและกำกับดูแลการขับเคลื่อนฯ ให้เป็นไปตามแผนงานและตามแนวทางที่ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ฯ กำหนด โดยจัดให้มีแหล่งจัดเก็บองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น มีมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างเหมาะสมรวมทั้งสร้างความตระหนักรู้ให้กับกำลังพลในหน่วย เพื่อให้เข้าใจถึงประโยชน์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์

๒.๒ จัดประชุมเพื่อจัดทำแผนการขับเคลื่อน กง.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ฯ โดยมีแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับกรอบแผนที่กำหนด

๒.๓ นชต.กง.ทอ.ให้ความร่วมมือกับคณะทำงานฯ ในการส่งกำลังพลของหน่วยเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ หรือให้การสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

พล.อ.ต.

(สุรัตน์ มณีวงศ์จิตร)

จก.กง.ทอ.

- **ผนวก ๗** ผลการดำเนินงานด้านการบริการความเสี่ยง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.



คำสั่งกรมการเงินทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.

เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงในโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล หรือ เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ของ กง.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมความมุ่งหมายของทางราชการ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิก คำสั่ง กง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๔๘ ลง ๒๐ ธ.ค.๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ ด้านการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.

๒. ให้ผู้มีรายชื่อต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการด้านการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.ประจำปีงบประมาณ ๖๗

๒.๑ น.อ.ไชยกาล ชวัญข้าว	เป็น	ทน.คณะกรรมการ
๒.๒ น.อ.สมเจตน์ กลิ่นถนอม	เป็น	รอง ทน.คณะกรรมการ
๒.๓ น.ท.หญิง ณัฐญา เอี่ยมธรรมชาติ	เป็น	คณะกรรมการ
๒.๔ น.ต.หญิง ปุชยา ยงอาหาร	เป็น	คณะกรรมการ
๒.๕ น.ต.วีระ จีร์รัตน์	เป็น	คณะกรรมการ
๒.๖ น.ต.ชัยชัย ฤทธิเดช	เป็น	คณะกรรมการ
๒.๗ ร.อ.อำนาจ สงแจ้ง	เป็น	คณะกรรมการและเลขานุการ
๒.๘ ร.ท.สมาน ละอองคำ	เป็น	คณะกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๙ ร.ท.นงนพพร มีมัย	เป็น	คณะกรรมการ
๒.๑๐ ร.ท.หญิง ญาณีณี โชคชินพัฒน์	เป็น	คณะกรรมการ
๒.๑๑ ร.ต.หญิง ชวัญตา สิริโพธิ์	เป็น	คณะกรรมการ
๒.๑๒ ร.ต.หญิง ประสวิตรา แยมกลิ่น	เป็น	คณะกรรมการ

๓. ให้คณะกรรมการฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

- ๓.๑ กำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖
- ๓.๒ จัดให้มีการประชุมติดตามและประเมินผลความเสี่ยงตามความเหมาะสม
- ๓.๓ รวบรวมรายงานผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด

๔. นชต.กง.ทอ...

- ๒ -

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

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๖

พล.อ.ต.



(สุรินทร์ มณีวงศ์จิตร)

จก.กก.ทอ.

