



แผนปฏิบัติการ
กรมการเงินทหารอากาศ (กง.ทอ.)
ปี พ.ศ.๒๕๖๘



ผู้บังคับบัญชา
พล.อ.ต.สีมโชค ชานำสิน จก.กง.ทอ.
น.อ.หญิง นิตานาถ เสาวมล รอง จก.กง.ทอ.
น.อ.ศิริวิช ผสมกุลศีล รอง จก.กง.ทอ.

ธันวาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

แผนปฏิบัติราชการ _____ กง.ทอ. _____ ปี ๖๘

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ สารระสำคัญแผนปฏิบัติราชการระยะ 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/โครงการงาน	๗
๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์	๑๒
ภาคผนวก	
ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน	๒๐
ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา	๒๓
ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๘	๓๐
ผนวก ๔ การตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการ	๓๑
ผนวก ๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการ กง.ทอ.	๓๒
ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้	๓๓
ผนวก ๗ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง	๓๖

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

กรมการเงินทหารอากาศจัดทำร่างแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ กรมการเงินทหารอากาศ เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของกองทัพอากาศด้านการเงิน เพื่อให้เป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One Of the Best Air Forces in ASEAN) โดยกรมการเงินทหารอากาศเป็นศูนย์ระบบการเงินที่พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา

ส่วนที่ ๒ สารสำคัญแผนปฏิบัติการระยะ ๑ ปี

๑. ภารกิจ (อ้างอิง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๕๒)
มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ควบคุม กำกับ การ พัฒนา 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)) และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๑ พิจารณา เสนอความเห็น ให้คำปรึกษางานฝ่ายอำนาจการด้านการเงินในขอบเขตเกี่ยวกับการให้บริการ

๓.๒ วางแผน อำนาจการ ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับ

๓.๒.๑ การควบคุมการใช้จ่าย การตรวจสอบหลักฐาน การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ

๓.๒.๒ การเก็บรักษาเงิน การจัดทำบัญชีเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และการจัดทำบัญชีสินทรัพย์ถาวร

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)
<p>Airmanship ความเป็นทหารอากาศ</p>	<p>การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอน และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ อย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์ และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย - มีความรู้ในทฤษฎี หลักการ ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายใต้บริบทของ ทอ. - มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง จนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ - มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของตนเอง, อุปกรณ์ที่ปฏิบัติงาน, การทำงานเป็นกลุ่ม, สภาพแวดล้อม และความเสี่ยงในสถานะต่าง ๆ ด้วยข้อเท็จจริง และสามารถพยากรณ์ คาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ - มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง
<p>Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และ ความจงรักภักดี</p>	<p>มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อตรงดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นคนใดปฏิบัติเช่นนั้น - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อตรงดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม - 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	ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการในทุก ๆ โอกาส เสมือนเป็นคนในครอบครัวของเรา เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี ๆ ให้ผู้รับบริการด้วยความจริงใจ	<ul style="list-style-type: none"> - มีความคิดบวก - มีการรับฟังผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตั้งใจ - จับประเด็นในการติดต่อสื่อสารที่สำคัญได้อย่างถูกต้อง - มีการทบทวนให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สอบถามเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความเข้าใจ สรุปัญหหรือการปฏิบัติของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ตามความเป็นจริง - 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"> - ทำงานบนพื้นฐานความถูกต้องตามหลักการทางวิชาชีพ และสามารถแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่แท้จริง ในหน้าที่ด้านการเงินที่ตนเองรับผิดชอบ - มีความรู้ด้านการบริหารคน, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, การพัฒนาสายวิชาการ การเงิน รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนากองทัพ - มีทักษะการทำงานเป็นทีม, การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ, การวางแผน, การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง

๕. สถานการณ์ปัจจุบัน

กง.ทอ.เป็นหน่วยเบิกจ่ายเงินจากกระทรวงการคลัง ที่มีหน้าที่ให้บริการด้านการเงินแก่ นขต.ทอ. บุคลากร ทอ., สน.ผชท.ทอ.ไทยในต่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงการบริการกำลังพลในสายวิทยาการการเงิน และหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการการเงิน ทั้งนี้การดำเนินการต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ถูกต้องและทันตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีราชการ และงบการเงินในภาพรวม ของ ทอ.ตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐ

ตาม พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ที่กำหนดให้รัฐต้องรักษาวินัยการเงินการคลังอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ฐานะทางการเงินมีเสถียรภาพและมั่นคงอย่างยั่งยืน มีการจัดทำจัดทำบัญชีและรายงานการเงินตามมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐในกรอบมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้การปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศด้านการเงินต่าง ๆ ได้แก่ ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ระบบจ่ายตรงเงินเดือน (Direct Payment) ระบบบำนาญบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ระบบควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณภายในทอ.(IBCS) ระบบควบคุมการใช้จ่าย กง.ทอ.(ECS) การจ่ายเงินผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) รวมทั้งการจัดทำบัญชีและการรายงานของส่วนราชการผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป Express ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนมีความน่าเชื่อถือโดยมีการบริหารความเสี่ยงของสายวิทยาการการเงินได้อย่างครอบคลุม เหมาะสม

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีของ ทอ.สามารถตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และของ ผบ.ทอ.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กง.ทอ.ในฐานะหน่วยรับผิดชอบสายวิทยาการการเงิน ทอ.จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเบิกเงิน การจ่ายเงิน การรับเงิน และด้านการบัญชีขึ้น เพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด

ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ ทอ.มีประสิทธิภาพเพียงพอ ที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ พร้อมในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศของกองทัพอากาศต่อไป

๖. ประเด็นกลยุทธ์

การถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ทอ.และรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ๒๐ ปี (๖๑ – ๘๐) (ฉบับปรับปรุงปี ๖๓) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ และรักษาผลประโยชน์แห่งชาติสู่แผนปฏิบัติราชการ ปี ๖๘ ดังนี้

๖.๑ กลยุทธ์ใน “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ ทอ.”

๖.๑.๑ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากำลังพลทุกระดับของกองทัพอากาศให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-Functional และ Multi-Disciplined โดยมีความเข้าใจพื้นฐาน ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงาน (Behavior) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวความคิดการปฏิบัติการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในทุกมิติ รวมทั้งดำเนินการสรรหาและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๖.๑.๒ กลยุทธ์ที่ ๒.๑๐ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ และให้ความสำคัญกับการบูรณาการข้อมูล ด้านความมั่นคง 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 (กท.ทอ.)

วิสัยทัศน์ เป็นศูนย์ระบบการเงินที่พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Themes	2# เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ
ประเด็นกลยุทธ์ กท.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 เสริมสร้างและพัฒนากำลังพลป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

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. - การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง, ข้อเสนอแนะของ สตง., สตน.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ ไม่ใช้งบฯ ไม่ใช้งบฯ	
SP2: พัฒนากำลังพลให้มีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ	- ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับบริการ	๙๐	๙๐	- ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน - เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ. - การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง, ข้อเสนอแนะของ สตง., สตน.ทอ. - พัฒนากระบวนการให้บริการ ให้ถูกต้องรวดเร็ว - เพิ่มทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ	ไม่ใช้งบฯ 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	๙๕.๗๘	- การตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงิน	๕๒๐,๐๐๐	
	- ร้อยละความพึงพอใจของการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยที่จัดทำรายงานการเงิน	๗๕	๘๘.๙๙	- ประเมินผลความพึงพอใจของหน่วยที่จัดทำรายงานการเงิน และที่ส่งรายงานการเงินให้ กง.ทอ.ตรวจสอบและประเมินผลในด้านความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการ	๗๙,๔๐๐	
	- ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	๙๗	๑๐๐	- การเบิกจ่ายได้จริงในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ	ไม่ใช้งบฯ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	- ร้อยละความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	๙๗	๑๐๐	- การประเมินผลการปฏิบัติงานงานด้านการรับจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงิน	ไม่ใช้งบฯ	
	- ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน	๑๐๐	๑๐๐	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินอื่นที่จ่ายพร้อมเงินเดือน	ไม่ใช้งบฯ	
	- ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณได้ภายในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ	๙๗	๑๐๐	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	ไม่ใช้งบฯ	

๙.๓ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP1: สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่ความเป็นมืออาชีพ	- ร้อยละคะแนนระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานการฝึกอบรมสัมมนา	๙๐	๙๐	- หลักสูตรนายทหารการเงินชั้นเรืออากาศรุ่นที่ ๑๑	๓๒๗,๑๒๐	
	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ นขต.ทอ.	๓	-	<ul style="list-style-type: none"> - เข้าร่วมรับฟังการประชุมเพื่อรับทราบนโยบายในการเตรียมความพร้อมในการเป็นรัฐบาลดิจิทัล - ส่งรายชื่อผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัดและผู้จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล ให้ สพร.ทอ. - จัดการประชุมเพื่อสื่อสารและเพื่อให้รับทราบการสำรวจความพร้อมในการเป็นรัฐบาลดิจิทัล - ส่งรายงานการประชุมการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐของ ประเทศไทย ให้ สพร.ทอ. - ผู้รับผิดชอบฯ นำเรียนผลการประชุมการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐของ ประเทศไทย ที่ หน.หน่วยลงนามเรียบร้อยแล้ว ส่งให้ สพร.ทอ. 	ไม่ใช้งบฯ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (หน่วยนับ)	ข้อมูลปัจจุบัน (Baseline)	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
LP2: เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม	- ระดับการดำเนินการพัฒนาให้กำลังพลมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม	๙๐	๙๐	- การจัดการความรู้ (KM)	ไม่ใช้งบฯ	
LP3: เสริมสร้างและพัฒนากำลังพลป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานพัฒนา	๙๐	๙๐	- โครงการสุ่มตรวจสอบสารเสพติดกำลังพล กง.ทอ. - โครงการปฏิญาณและสาบานตน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดของ กง.ทอ.	} ๙,๘๐๐	

๑๐. รายละเอียดเป้าประสงค์

๑๐.๑ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP1 ผู้รับบริการมีความพอใจในการบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน ใช้จ่ายเงิน และการบัญชี ผ่านการใช้เครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์

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

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กท.ทอ.	นชต.กท.ทอ., นชต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กท.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กท.ทอ.	นชต.กท.ทอ., นชต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง, ข้อเสนอแนะของ สตง., สตท.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กท.ทอ.	สตท.ทอ., สตง.	ไตรมาส ๑-๔

๑๐.๒ มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าประสงค์ : SP2 กำลังพลมีจิตสำนึกการให้บริการด้านการเงิน การบัญชี อย่างมืออาชีพ

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

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	หวังเวลา สำเร็จ
- ประเมินผลความพึงพอใจในการบริหารจัดการด้านการเงิน	ไม่ใช้งบฯ	กวก.ก.ทอ.	นขต.ก.ทอ., นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- เปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กทอ.	ไม่ใช้งบฯ	กวก.ก.ทอ.	นขต.ก.ทอ., นขต.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- การรวบรวมผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง, ข้อเสนอแนะของ สตง. , สตท.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	กวก.ก.ทอ.	สตท.ทอ., สตง.	ไตรมาส ๑-๔
- พัฒนาระบบการให้บริการ ให้ถูกต้องรวดเร็ว	ไม่ใช้งบฯ	กวก.ก.ทอ.	นขต.ก.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- เพิ่มทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ	ไม่ใช้งบฯ	กวก.ก.ทอ.	นขต.ก.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔

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

ตัวชี้วัด	ร้อยละแผนการประเมินเฉลี่ยของความสัมพันธ์ผลการตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงินตามแผนที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๗๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	พิจารณาจากจำนวนหน่วยในสายวิทยาการการเงินที่ได้รับการตรวจตรากิจการหน่วยตามกระบวนการอย่างครบถ้วนเทียบกับจำนวนหน่วยตามแผนการตรวจตรากิจการหน่วยประจำปี

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	หวังเวลา สำเร็จ
- การตรวจตรากิจการหน่วยในสายวิทยาการการเงิน	๕๒๐,๐๐๐	กวก.ก.ทอ.	กวก.ก.ทอ.	ไตรมาส ๔

ตัวชี้วัด	ร้อยละความพึงพอใจของการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยที่จัดทำรายงานการเงิน
ค่าเป้าหมาย/หน่วยวัด	ร้อยละ ๗๕
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยของหน่วยที่จัดทำรายงานการเงินและที่ส่งรายงานการเงินให้ กทอ.ตรวจสอบและประเมินผลในด้านความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการบันทึกรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๗
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	พิจารณาจากสัดส่วนของจำนวนรายการบัญชีและรายงานการเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณประจำเดือนที่บันทึกทันตามระยะเวลา เทียบกับจำนวนรายการบัญชีที่ต้องบันทึกรายการบัญชี และรายงานการเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ภายในระยะเวลาที่ระบุที่กำหนดทั้งหมด

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๗
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	ร้อยละของจำนวนรายการเงินที่รับ-จ่ายและเก็บรักษาเงินทั้งหมดที่ปฏิบัติได้ทันตามระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด เทียบกับจำนวนรายการเงินที่รับ-จ่ายและเก็บรักษาเงินตามระยะเวลาที่ระบุที่กำหนด

ตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณอื่นและเงินนอกงบประมาณได้ ภายในระยะเวลา ๑๐ วันทำการ
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ร้อยละ ๙๗
แบบของตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	เปรียบเทียบสัดส่วนของจำนวนเรื่องที่จ่ายได้จริง กับ จำนวนเรื่องที่ขอเบิกทั้งหมด

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

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
- ความสำเร็จการบันทึกรายการบัญชีเงินใน งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	ไม่ใช้งบฯ	กกง.กท.ทอ. กบง.กท.ทอ.	นขต.ทอ., นขต.กท.ทอ.	ไตรมาส ๔
- ความสำเร็จของการรับจ่ายเงินและเก็บ รักษาเงิน	ไม่ใช้งบฯ	กกง.กท.ทอ. กบง.กท.ทอ. นขต.กท.ทอ.	นขต.ทอ., นขต.กท.ทอ.	ไตรมาส ๔
- ความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน	ไม่ใช้งบฯ	กกค.กท.ทอ. กกง.กท.ทอ. นขต.กท.ทอ.	นขต.ทอ., นขต.กท.ทอ.	ไตรมาส ๔
- ความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ อื่นและเงินนอกงบประมาณ	ไม่ใช้งบฯ	นขต.กท.ทอ.	นขต.ทอ., นขต.กท.ทอ.	ไตรมาส ๔

๑๐.๔ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP1 สร้างและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสู่
ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานการฝึกอบรม สัมมนา
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ระดับ ๔
แบบของตัวชี้วัด	ระดับขั้นตอน (Milestone)
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	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 กท.ทอ.

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- นายทหารการเงินชั้นเรืออากาศ รุ่นที่ ๑๑	๓๒๗,๑๒๐	กวก.กง.ทอ.	นขต.ทอ., นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒-๓
- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสายวิทยาการ การเงิน	๙๘,๒๕๐	กวก.กง.ทอ.	นขต.ทอ., นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน บัญชี	๗๙,๔๐๐	กกก.กง.ทอ.	นขต.ทอ., นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔
- การฝึกงานในหน้าที่สายวิทยาการการเงิน	๓๑,๑๓๐	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒
- นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ ๑๒	๒๕๐,๐๐๐	กวก.กง.ทอ.	นขต.กง.ทอ.	ไตรมาส ๒

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ นขต.ทอ.	
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ระดับ ๓	
แบบของตัวชี้วัด	ระดับขั้นตอน (Milestone)	
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือ สูตรการคำนวณ	ตัวชี้วัดนี้ถ่ายทอดมาจากตัวชี้วัดการประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ หน่วยงานภาครัฐ (DG Readiness Survey ซึ่ง ผบ.ทอ.ได้จัดทำคำรับรองฯ ไว้กับ รมต.กท.วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ	
	ระดับคะแนน	ขั้นตอนการดำเนินงาน
	๑	นขต.ทอ.เข้าร่วมประชุมรับฟังการสำรวจระดับความ พร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในส่วนของ ทอ.
	๒	นขต.ทอ.ส่งรายชื่อผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดและผู้จัดเก็บ ข้อมูลตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้าน ความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ นขต.ทอ. ส่ง สพร.ทอ.
	๓	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ ของหน่วยสื่อสารการสำรวจระดับ ความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในส่วนของ ทอ. ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานโดยมี หน.หน่วย หรือ รอง หน.หน่วยเป็นประธาน
	๔	นขต.ทอ.ส่งรายงานการประชุมการสำรวจระดับความ พร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในส่วนของ ทอ.
	๕	ผู้รับผิดชอบฯ นำเรียนผลการประชุมการสำรวจระดับ ความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในส่วนของ ทอ. ที่ หน.หน่วยลงนามเรียบร้อยแล้ว ส่งให้ สพร.ทอ.

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ห้วงเวลา สำเร็จ
- นขต.ทอ.เข้าร่วมประชุมรับฟังการสำรวจระดับ ความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของ ประเทศไทย ในส่วนของ ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กท.ทอ.	กวก.กท.ทอ.	พ.ย.๖๗
- นขต.ทอ.ส่งรายชื่อผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดและผู้ จัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงานด้านความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของ นขต.ทอ. ส่ง สพร.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กท.ทอ.	นขต.กท.ทอ.	ธ.ค.๖๗
- ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ ของหน่วยสื่อสารการ สำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงาน ภาครัฐของประเทศไทย ในส่วนของ ทอ. ให้แก่ บุคลากรในหน่วยงานโดยมี หน.หน่วย หรือ รอง หน.หน่วยเป็นประธาน	ไม่ใช้งบฯ	กกท.กท.ทอ.	นขต.กท.ทอ.	ธ.ค.๖๗
- นขต.ทอ.ส่งรายงานการประชุมการสำรวจ ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ ของประเทศไทย ในส่วนของ ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กท.ทอ.	-	ม.ค.๖๘
- ผู้รับผิดชอบฯ นำเรียนผลการประชุมการสำรวจ ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ ของประเทศไทย ในส่วนของ ทอ. ที่ หน.หน่วย ลงนามเรียบร้อยแล้วส่งให้ สพร.ทอ.	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กท.ทอ.	-	ม.ค.๖๘

๑๐.๕ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP2 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
และเน้นการทำงานเป็นทีม

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

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การ ประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
- การจัดการความรู้ (KM)	ไม่ใช้งบฯ	กวก.กท.ทอ.	นขต.ทอ., นขต.กท.ทอ.	ไตรมาส ๔

แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ/โครงการ ปี ๖๘	งบประมาณ ปี ๖๘	ผู้รับผิดชอบ	การประสานงาน	ช่วงเวลา สำเร็จ
- โครงการคุ้มครองสารเสพติดกำลังพล กท.ทอ. - โครงการปฏิญาณและสาบานตน ไม่ยุ่ง เกี่ยวกับยาเสพติดของ กท.ทอ.	๙,๘๐๐	นขต.กท.ทอ.	นขต.กท.ทอ.	ไตรมาส ๑-๔

๑๐.๖ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา เป้าประสงค์ : LP3 เสริมสร้างและพัฒนากำลังพลป้องกันและ
แก้ไขปัญหา ยาเสพติด

ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานพัฒนา
ค่าเป้าหมาย/ หน่วยวัด	ระดับ ๔
แบบของตัวชี้วัด	ระดับขั้นตอน (Milestone)
คำอธิบายตัวชี้วัด หรือสูตรการ คำนวณ	ระดับ ๕ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๑๐๐ ระดับ ๔ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๓ ดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณได้ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ จัดทำแผนงานพัฒนาหน่วย ระดับ ๑ จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ กท.ทอ.

ภาคผนวก

ผนวก ๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน

๑.๑ โอกาส

๑.๑.๑ กง.ทอ.มีการกำหนดผู้รับบริการด้านการเงินไว้ชัดเจน ได้แก่ นขต.ทอ., บุคลากร ทอ., หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน รวมถึงหน่วยงาน สน.ผชท.ทอ.ไทยในต่างประเทศ 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 การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม ขาดแรงจูงใจกระตุ้นความรู้สึกผูกพันกับทิศทางของหน่วยงาน

๑.๔.๓ บุคลากรด้านการเงิน ยังขาดการสั่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 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 ยังไม่ให้ความสำคัญในการนำระบบการบริหารกลยุทธมาใช้ - โครงสร้างการทำงาน ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เช่น การมีส่วนร่วมในงาน อย่างไม่เท่าเทียม การขาดความรู้สึกร่วมกัน 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 กง.ทอ., บุคลากร ทอ., หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงาน ส.น.ค.ทอ. ไทยในต่างประเทศ ซึ่งผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ถูกต้อง ทันเวลา โดยกำหนดวิธีตรวจสอบเอกสารและห้วงเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเปิดให้มีช่องทางติดต่อและรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากช่องทางปกติ และ Website กง.ทอ. - ระบบเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ ทอ. มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ - ผบ.ทอ.ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านการเงินการคลังอย่างมาก และ จก.กง.ทอ. ได้กำหนดแนวทางการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ให้มุ่งสู่ระดับสากล - ทอ. มีการพัฒนาระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ ทำให้สามารถพัฒนาระบบงานให้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อรองรับระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ตามนโยบาย National e-payment ของรัฐบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริการด้านการเบิกจ่ายเงิน ใช้จ่ายเงิน 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 และระเบียบและข้อกฎหมายปรับเปลี่ยนไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - ความไม่เจริญก้าวหน้าในการรับราชการของบุคลากรด้านการเงิน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเน้นการทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> - บูรณาการบริการด้านการเงิน การบัญชี ของ ทอ. เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ของ ทอ. และรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ผนวก ๒ คำถามและคำตอบเพื่อเริ่มต้นบูรณาการการพัฒนา

๒.๑ การกำหนดระบบงานหรือกระบวนการทำงานหลัก

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

คำตอบ เป้าประสงค์ IP1 บูรณาการการบริการด้านการเงินการบัญชีของ 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 / ยุทธศาสตร์ของ 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 ด้านการเงิน ให้ มี 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	กิจกรรมแนวทางการจัดการความ เสี่ยง
๑.	b	บุคลากรด้านการเงินบางส่วน ยังขาด ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการเงิน และบัญชี	- จัดอบรมเพิ่มทักษะการทำงานด้าน การเงิน และบัญชีอย่างมืออาชีพ - พัฒนาระบบการให้บริการให้ ถูกต้อง และรวดเร็ว
๒.	a	บรรจุกำลังพลการเงินไม่ครบตามอัตรา ทอ. ในตำแหน่งที่สำคัญ	ยอมรับความเสี่ยง ประสานกับทาง กพ.ทอ.และผู้บังคับบัญชา เพื่อขอ กำลังพลบรรจุให้เพียงพอกับอัตรา ทอ. ในตำแหน่งที่สำคัญ

๒.๓ การกำหนดเครือข่าย

คำถาม จากกระบวนการทำงานข้อ ๒.๑ ใครเป็นผู้รับบริการ (Customer), ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders), ผู้ร่วมทำงาน (Strategic Partner), ผู้ส่งนำเข้า (Suppliers), ผู้วางและรักษากฎ ระเบียบ ข้อกำหนดสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง (Regulators) และผู้รับผลกระทบ? หน่วยมีช่องทางการติดต่อ สื่อสาร และกิจกรรมร่วมกันอย่างไร ?

คำตอบ

รายการ	หน่วยงาน	ช่องทางการติดต่อสื่อสาร
ผู้รับบริการ	นขต.ทอ., บุคลากร ทอ. หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน	ระเบียบ/คำสั่ง/จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	นขต.ทอ., บุคลากร ทอ. หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน	การประชุม/จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์
ผู้ร่วมทำงาน	ฝ่ายอำนวยการ และ นขต.ทอ.	การประชุม/ระเบียบ/คำสั่งที่ เกี่ยวข้อง
ผู้ส่งนำเข้า	ยก.ทอ., กพ.ทอ., สปช.ทอ. และ นขต.ทอ.	การประชุม/ระเบียบ/คำสั่งที่ เกี่ยวข้อง
ผู้วางกฎระเบียบ	ยก.ทอ., กพ.ทอ., สปช.ทอ., จร.ทอ., สตน.ทอ. และ กง.ทอ.	การประชุม/ระเบียบ/คำสั่งที่ เกี่ยวข้อง
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 ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน 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
- กรอบการประเมินประจำปี	กกก.กก.ทอ. รับผิดชอบ	รอง ผอ. กกก.กก.ทอ.	เอกสาร, คู่มือฯ, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, PDF เป็นต้น	ใช้ชี้แจง/แนะนำผู้รับผิดชอบในการจัดทำ ทั้ง นขต.ทอ. และผู้รับผิดชอบ ของ กก.ทอ.
- การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ - การกำหนดตัวชี้วัด - การกำหนดเกณฑ์การประเมิน - การติดตามประเมินผล	กกก.กก.ทอ. รับผิดชอบ	หน.แผนก	เอกสาร, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, MS Excel, PDF เป็นต้น	ใช้ในการตั้งค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนน
- ภารกิจของ นขต.ทอ.	การเงิน นขต.ทอ. รับผิดชอบ	หน.แผนก	เอกสาร, ไฟล์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น MS Word, MS Excel, PDF เป็นต้น	ใช้ในการตั้งค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนน

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 กับ วิธีการจัดการความรู้, 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 กับ วิธีการจัดการความรู้, 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 กับ วิธีการจัดการความรู้, การถ่ายทอดจากผู้รับผิดชอบ, พี่เลี้ยง, การศึกษาด้วยตนเอง

ผนวก ๓ สรุปความต้องการงบประมาณ ปี ๖๘

รายการ		งบประมาณ ปี ๖๘ (บาท)
๑.	กลุ่มงานกำลังพล (๘๒,๒๑๖,๑๐๐) - เงินเดือนสำหรับข้าราชการ - ค่าจ้างประจำสำหรับลูกจ้างประจำ - ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ - เงินตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ - ค่าตอบแทนพนักงานราชการ - สมทบกองทุนประกันสังคม - สมทบกองทุนเงินทดแทน - ค่าเช่าบ้าน - ค่าตอบแทนเหมาจ่ายการจัดการศพประจำตำแหน่ง	๖๘,๗๐๐,๘๐๐ ๒,๒๓๙,๗๐๐ ๖๐,๐๐๐ ๘,๘๐๐ ๖,๘๑๓,๘๐๐ ๓๔๐,๗๐๐ ๑๓,๗๐๐ ๓,๐๔๗,๔๐๐ ๙๙๑,๒๐๐
๒.	กลุ่มงานบริหารงานและบริหารหน่วย (๕,๓๒๗,๐๐๐) - ค่าตอบแทน - ค่าใช้สอย - ค่าวัสดุ - ค่าสาธารณูปโภค	๓,๒๙๘,๘๐๐ ๙๗๓,๙๐๐ ๙๗๑,๕๐๐ ๘๒,๘๐๐
๓.	กลุ่มงานโครงการปกติ (โครงการฝึกอบรม) (๗๘๕,๙๐๐) - นายทหารการเงินชั้นเรืออากาศ รุ่นที่ ๑๑ - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสายวิทยาการการเงิน - โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี - การฝึกงานในหน้าที่สายวิทยาการการเงิน - นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ ๑๒	๓๒๗,๑๒๐ ๙๘,๒๕๐ ๗๙,๔๐๐ ๓๑,๑๓๐ ๒๕๐,๐๐๐
๔.	กลุ่มงานบริการและสวัสดิการ การป้องกันยาเสพติด (๙,๘๐๐) - ค่าตอบแทน - ค่าใช้สอย	๓,๖๐๐ ๖,๒๐๐
๕.	กลุ่มงานบริการและสวัสดิการ (งบกีฬาภายใน) กลุ่มงานเสริมสร้างกำลังกองทัพ (สสต.สายพลาธิการ)	๒,๐๐๐ ๑๐๕,๓๐๐
รวมงบประมาณปี ๖๘		<u>๘๘,๔๔๖,๑๐๐</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 ๖๘	/		
๕.	การกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		/	
๖.	การสื่อสารแผนปฏิบัติราชการฯ สู่บุคลากรในองค์กร (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 ๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมความมุ่งหมายของทางราชการ จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่ง กง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๕๓ ลง ๑๒ ธ.ค.๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการ กง.ทอ.

๒. ให้ผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการด้านแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ. งบประมาณ ๒๕๖๘

๒.๑ น.อ.หญิง นิคานาถ เสววมล	เป็น ทน.คณะกรรมการ
๒.๒ น.อ.ไชยกาล ขวัญข้าว	เป็น รอง ทน.คณะกรรมการ
๒.๓ น.อ.วรภทร์ ดอนคุ้มไพร	เป็นคณะกรรมการ
๒.๔ น.อ.ประจวบ รัตนเจียรนัย	เป็นคณะกรรมการ
๒.๕ น.อ.พงศ์รินทร์ กันเปี่ยมแจ่ม	เป็นคณะกรรมการ
๒.๖ น.อ.ประภาส คล้ายเรื่อง	เป็นคณะกรรมการ
๒.๗ น.อ.สมเจตน์ กลิ่นถนอม	เป็นคณะกรรมการ
๒.๘ น.อ.หญิง นัคมณ พิริยโนทร	เป็นคณะกรรมการ
๒.๙ น.ท.หญิง ณัฐญา เอี่ยมธรรมชาติ	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๐ น.ท.สุรัชย์ ชื่นอารมย์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๑ น.ท.หญิง ณัฐชนก อุบลรัตน์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๒ น.ต.หญิง กมลทิพย์ วงศ์อนันต์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๓ น.ต.ปราโมช ตันติบุตร	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๔ น.ต.ชัชชัย ฤทธิเดช	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๕ น.ต.วีระ จีร์รัชต์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๖ น.ต.หญิง วิลาสินี สุวรรณไตรย์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๗ น.ต.หญิง นวพร บัวหอม	เป็นคณะกรรมการ และเลขานุการ
๒.๑๘ ร.อ.หญิง เบญญาภา แจ่มจำรัส	เป็นคณะกรรมการ และ ผช.เลขานุการ

๓. คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๓.๑ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการของ กง.ทอ.ตามแนวทางที่ ทอ.กำหนด
- ๓.๒ จัดให้มีการประชุม ติดตาม และประเมินผลการจัดทำแผนปฏิบัติการ


ตามความเหมาะสม

๔. นชต.กง.ทอ. ...

- ๒ -

๔. นขต.กท.ขอให้ความร่วมมือแก่คณะทำงานฯ ในการชี้แจงข้อมูล ตอบข้อซักถาม ตลอดจนชี้แจงปัญหา ข้อขัดข้อง และให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗

พล.อ.ต. 
(สีหโชค ชาณนำสิน)
จก.กท.ขอ.

ผนวก ๖ ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้

กท.ขอ.ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ตามตัวชี้วัดของกองทัพอากาศปี ๖๘ ในหัวข้อ คະແນນ ระเบียบการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย กท.ขอ.ได้ดำเนินการขับเคลื่อน ภายใต้อำนาจ ๕ องค์ประกอบ

๑. ปรับเปลี่ยนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. เอื้ออำนาจกำลังพลหน่วยงานในการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ดำเนินการจัดการความรู้
๔. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปีงบประมาณ ๖๘ กท.ขอ.ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน กรมการเงินทหารอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนตลอดทั้งปี ๖๘ นอกจากนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตัดสินการประกวดผลงานการสร้างองค์ความรู้ภายใน นขต.กท.ขอ.



คำสั่งกรมการเงินทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน กง.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ ๖๘

เพื่อให้การขับเคลื่อน กง.ทอ.สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแผนแม่บทการขับเคลื่อน ทอ. ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระยะ 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 ๖๘ ดังนี้

๑.๑ รอง จก.กง.ทอ.(๑)	เป็น	ทน.คณะทำงาน
๑.๒ ผอ.กวก.กง.ทอ.	เป็น	รอง ทน.คณะทำงาน
๑.๓ รอง ผอ.กง.ตท.กง.ทอ.	เป็น	คณะทำงาน
๑.๔ รอง ผอ.กง.ค.กง.ทอ.	เป็น	คณะทำงาน
๑.๕ น.ท.หญิง ญัฐญา เอี่ยมธรรมชาติ	เป็น	คณะทำงาน
๑.๖ น.ท.หญิง กฤษณา สว่างอารมณ์	เป็น	คณะทำงานและเลขานุการ
๑.๗ น.ท.หญิง ละมัย กาอิกาล	เป็น	คณะทำงาน
๑.๘ น.ต.หญิง วันนิสา มีชัย	เป็น	คณะทำงาน
๑.๙ น.ต.หญิง ทิพวรรณ แสงพระอินทร์	เป็น	คณะทำงานและ ผช.เลขานุการ
๑.๑๐ ร.อ.หญิง กุณทลี บำรุงกิจ	เป็น	คณะทำงาน
๑.๑๑ ร.ท.หญิง ลัดดาวัลย์ ซ่อลำโย	เป็น	คณะทำงาน
๑.๑๒ ร.ต.หญิง อมราวดี สุวรรณจันทร์	เป็น	คณะทำงาน
๑.๑๓ ร.ต.กัณฑ์ทัต เพ็ชรศิริฉัตร	เป็น	คณะทำงาน

๒. คณะทำงานฯ ตามข้อ ๑ มีหน้าที่ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการขับเคลื่อน กง.ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประจำปี ๖๘ ตามข้อเสนอแนะของ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำนักงานด้านการขับเคลื่อนและกำกับดูแลการขับเคลื่อนฯ ให้เป็นไปตามแผนงานและตามแนวทางที่ คณก.อำนวยการขับเคลื่อน ทอ.ฯ กำหนด โดยจัดให้มีแหล่งจัดเก็บองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น มีมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างเหมาะสม รวมทั้งสร้างความตระหนักรู้ให้กับกำลังพลในหน่วย เพื่อให้เข้าใจถึงประโยชน์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์

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


๒.๓ น.ชต.กง.ทอ. ...

- ๒ -

๒.๓ นขต.กก.ทอ.ให้ความร่วมมือกับคณะทำงานฯ ในการส่งกำลังพลของหน่วยเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ หรือให้การสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗

พล.อ.ศ. 
(สียศ ชานาสิน)
จก.กก.ทอ.

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



คำสั่งกรมการเงินทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.

เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงในโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดของ กง.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สมความมุ่งหมายของทางราชการ จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้ยกเลิก คำสั่ง กง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๕๘ ลง ๒๕ ธ.ค.๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.

๒. ให้ผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง กง.ทอ.ประจำปีงบประมาณ ๖๘

๒.๑ น.อ.ไชยกาล ขวัญข้าว	เป็น หน.คณะกรรมการ
๒.๒ น.ต.วีระ จีร์รัชต์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๓ น.ต.ชัชชัย ฤทธิเดช	เป็นคณะกรรมการ
๒.๔ น.ต.หญิง วิลลีนี สุวรรณไตรย์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๕ น.ต.อำนาจ สงแจ้ง	เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ
๒.๖ น.ต.หญิง สิมารัตน์ ภาวะจันทร์สถิต	เป็นคณะกรรมการ
๒.๗ ร.อ.ชายแดน พรหมนิล	เป็นคณะกรรมการ
๒.๘ ร.อ.นิวัต ปรางทับทิม	เป็นคณะกรรมการ
๒.๙ ร.ท.ชัยยุทธ แก่นสม	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๐ ร.ท.หญิง ขวัญตา สีโพธิ์	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๑ ร.ต.หญิง ประสิวิตรา แยมกลิ่น	เป็นคณะกรรมการ
๒.๑๒ ร.ต.หญิง สุกัญญา กิ่งบัวแก้ว	เป็นคณะกรรมการ

๓. ให้คณะกรรมการฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ดังนี้

๓.๑ กำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

๓.๒ จัดให้มีการประชุมติดตามและประเมินผลความเสี่ยงตามความเหมาะสม

๓.๓ รวบรวมรายงานผลการดำเนินการงานด้านความเสี่ยงเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนด

๓.๔ นชต.กง.ทอ...

- ๒ -

๓.๔ นขต.กก.ทอ.ให้ความร่วมมือแก่คณะทำงานฯ ในการชี้แจงข้อมูล ตอบข้อซักถาม
ตลอดจนชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง และให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗

พล.อ.ต. 
(สีหโชค ชาวนำสิน)
จก.กก.ทอ. 