

- เพื่อการศึกษา -



ที่ กท ๐๑๓๔.๑/๖๘

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔
สายไหม กทม. ๑๐๒๒๐

มี.ค.๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการเรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ
ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

เรียน ประธานกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

อ้างถึง คำสั่งโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (เฉพาะ) ที่ ๓/๖๗ ลง ๒๖ พ.ย.๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการฝึกงานในหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนก ก การกำหนดขอบเขตของปัญหา
๒. แผนก ข การทดสอบข้อไขกับเกณฑ์การพิจารณาหลัก
๓. แผนก ค การทดสอบข้อไขกับเกณฑ์การพิจารณารอง

๑. ปัญหา

โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันมีความเปราะบางที่สั่งสมมาอย่างยาวนานในหลายมิติ การเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในบริบทโลกใหม่ (Megatrends) ได้เข้ามาซ้ำเติมให้ ปัญหาเหล่านี้ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ที่มีความซับซ้อนและรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะจากการพึ่งพาต่างประเทศในระดับสูง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ การพึ่งพิงสาธารณรัฐประชาชนจีนและ สหรัฐอเมริกา ในหลายด้าน อาทิ การส่งออก การท่องเที่ยว และการลงทุน อีกทั้งผลกระทบภายหลังโควิด ๑๙ ที่ทำให้ประเทศไทยยังอยู่ในขั้นฟื้นฟูทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม กอปรกับภัยธรรมชาติที่มีแนวโน้มสร้างความรุนแรงมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของประชาชน ภายในประเทศ

รัฐที่ปกครองในรูปแบบระบอบประชาธิปไตยเป็นรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการ ให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งต้องมีหลักประกัน

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ
คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

- เพื่อการศึกษา -

ความมั่นคงในเรื่องต่างๆ ให้แก่ประชาชน อาทิ การศึกษา การบริการทางการแพทย์ การมีงานทำ เป็นต้น ทั้งนี้ เป็นไปตามแนวคิดของรัฐสวัสดิการ ซึ่งจุดมุ่งหมายคือ ต้องการให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม (Equity)

กับประชาชน...

กับประชาชนทุกคนในประเทศนั้น ๆ บทบาทที่สำคัญมากที่สุดของภาครัฐ คือ การบริหารจัดการในความรับผิดชอบต่อการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนทั้งประเทศตามหลักการรัฐสวัสดิการคือ ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งถึงตาย รวมถึงบทบาทการจัดหารายได้โดยตรงเพื่อเป็นทุนสำหรับใช้ในการจัดการสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนการที่รัฐเข้ามามีบทบาทในการจัดการระบบรัฐสวัสดิการมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่ผู้ปกครองหรือผู้บริหารแต่ละประเทศที่ต้องตกลงทำความเข้าใจกับประชาชนและภาคเอกชนในประเทศตนเอง เพราะรัฐบาลอาจมีการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือองค์กรอื่นที่มีใจองค์กรของรัฐ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนควบคู่ไปกับการทำงานของภาครัฐด้วย

จากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย เพื่อให้เกิดสังคมที่มีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ยังผลให้ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ฯ เพื่อให้อัดคล่องกับยุทธศาสตร์ชาติฯ ทอ.ได้จัดทำยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของรัฐบาล ประกอบกับนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) ด้านกำลังพลและการศึกษา ที่ได้ให้ความสำคัญของการสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อให้กำลังพล ทอ.และครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข เกิดขวัญ กำลังใจและสุขภาพจิตที่ดี อาทิ นโยบายย่อยด้านความมั่นคง ความสุข ในการดำรงชีวิตของกำลังพลและครอบครัว ซึ่งได้สนับสนุนการฝึกอาชีพเสริม จัดสรรพื้นที่สวัสดิการในการสนับสนุนการมีอาชีพเสริม และสร้างความร่วมมือกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน นโยบายย่อยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ โดยกำกับดูแลการฝึกและการดำรงชีวิตให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และได้รับประโยชน์ตามสิทธิ จัดสรรสวัสดิการให้กับทหารกองประจำการตลอดช่วงเวลาที่เข้าประจำการ ส่งเสริมการฝึกอาชีพ และสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการรับเข้าทำงานหลังปลดประจำการ เป็นต้น

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อคณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

แต่ถึงกระนั้นการจัดสวัสดิการของ ทอ.เป็นการดำเนินการเพื่อผลด้านปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงานสวัสดิการจะแปรผันไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในแต่ละยุค และการดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ ยังขาดมาตรฐานและความต่อเนื่อง ซึ่งจากการวิเคราะห์การจัดการงานด้านสวัสดิการของ ทอ. ผ่านหลักการ 5W1H คณะทำงานเห็นได้เห็นภาพรวมและข้อจำกัดบางประการ หลังจากนั้นได้นำข้อมูลดังกล่าวประกอบกับข้อมูลจากการพบเจ้าของปัญหามาทำการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้เครื่องมือแผนภูมิแก๊งปลา (Cause And Effect Diagram) นำมาซึ่งประเด็นที่ควรเสริมสร้างเพื่อยกระดับงานด้านสวัสดิการของ ทอ. ได้ดังนี้ ด้านเครื่องจักรและระบบ (Machine) ได้แก่ ระบบสารสนเทศ

และประชาสัมพันธ์...

และประชาสัมพันธ์สำหรับการเข้าถึงข่าวสารและการขอรับสวัสดิการยังใช้งานได้ไม่สะดวก และยังไม่มี การบูรณาการระบบสารสนเทศด้านสวัสดิการให้รวมอยู่ในที่เดียว ด้านบุคลากร (Man) ได้แก่ ความต้องการของผู้รับสวัสดิการมีหลากหลายและสูงขึ้นตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก และกำลังพล ทอ. ไม่ทราบสวัสดิการที่ ทอ.จัดให้ ด้านทรัพยากร (Material) คือ เอกสาร คู่มือ ข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการเข้าถึงได้ ไม่สะดวกและไม่รวมอยู่ในที่เดียว ด้านวิธีการ (Method) ได้แก่ งานสวัสดิการมีหลากหลายมิติ และมีความ ยุ่งยากในการประเมินความพึงพอใจ ด้วยสาเหตุที่มาจากการวิเคราะห์ทั้ง ๔ ด้าน ทำให้ได้สาเหตุที่แท้จริงของ ปัญหาด้านสวัสดิการของ ทอ. คือ กำลังพล ทอ.และครอบครัวไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการได้อย่างสะดวกและ ครบคลุม ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาเชิงพัฒนา เนื่องจากการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานทั่ว ๆ ไป แต่ต้องการการปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ดี เหยี่ยมมีสองด้านฉันท สภาวะโลกที่เปลี่ยนแปลงในหลายมิติก็มีด้านดีบางประการฉันทนั้น กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้รังสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งเป็นทางเลือกให้เราสามารถ นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหารูปแบบใหม่ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน หรือแม้กระทั่งใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการแก้ไขปัญหาดเดิม ซึ่งจากปัญหากำลังพล ทอ.และครอบครัวไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการได้อย่างสะดวกและ ครบคลุม เป็นปัญหาที่ทางคณะทำงานฯ เล็งเห็นถึงการนำข้อได้เปรียบของเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นตัวอย่าง เช่น แอปพลิเคชันแทนใจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นช่องทางในการเข้าถึงสวัสดิการในทุกมิติของข้าราชการ ตำรวจ, แอปพลิเคชัน Tabungan Wajib Perumahan ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการการบริหารที่พักอาศัย

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

ของข้าราชการ ทอ.อินโดนีเซีย เป็นต้น ทั้งนี้จำเป็นต้องใช้การสนับสนุนจากหน่วยงานภายใน ทอ.ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ศชบ.ทอ. และ ศชว.ทอ.

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คณะทำงานเชื่อว่าการพัฒนางานด้านสวัสดิการด้วยวิธีแนวทางดังกล่าวจะเป็นจุดเริ่มต้นของการยกระดับงานด้านสวัสดิการให้เป็นระบบ ตอบสนองต่อความต้องการของกำลังพล ทอ. สร้างการเข้าถึงของข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว คลอบคลุมในทุกมิติ และที่สำคัญสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น เมื่อติดกระดุมเม็ดแรกได้ถูกต้องแล้วนั้น การพัฒนางานด้านสวัสดิการในด้านอื่น ๆ ต่อไปก็สามารถทำได้อย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน นำไปสู่การที่กำลังพล ทอ.จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขต่อไป

๒. ปัจจัยเกี่ยวกับปัญหา

๒.๑ ข้อเท็จจริง

๒.๑.๑ ผบ.ทอ.มีนโยบายด้านสวัสดิการทุกปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

๒.๑.๒ มีตัวชี้วัดแสดงความพึงพอใจของผู้รับสวัสดิการด้านการส่งเสริมสวัสดิการให้กับกำลังพล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้มีขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตที่ดี เกินค่าเป้าหมาย

๒.๑.๓ กลุ่มผู้ประเมิน...

๒.๑.๓ กลุ่มผู้ประเมินการใช้บริการด้านการส่งเสริมสวัสดิการมีความหลากหลาย เช่น ช่วงอายุและกลุ่มอาชีพ จากผลการประเมินการใช้บริการสวัสดิการพบว่า กำลังพล ทอ.ใช้งานน้อยกว่าบุคคลภายนอก

๒.๑.๔ ปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในด้านการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์การวัดและประเมินผล รวมถึงการแจ้งข้อเสนอสเปซ เช่น อีเมล ทอ., Line Official และ Facebook Page เป็นต้น

๒.๑.๕ ผลสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ประจำปี ๖๖ พบว่า ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๖ ปีขึ้นไป ทั่วประเทศประมาณ ๖๕.๙ ล้านคน มีแนวโน้มในการใช้อินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์มือถือมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๒.๑.๖ มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานกิจการสวัสดิการ ทอ. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานประจำปี และนำผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไข รวมถึงพัฒนาต่อไป

๒.๑.๗ โครงสร้างการจัดสวัสดิการในรูปแบบ คณอก. มีคำสั่งแต่งตั้งหน้าที่ความรับผิดชอบรองรับ

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อคณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

๒.๑.๘ ตั้งแต่ปี ๕๖ - ๖๖ คนไทยมีหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยหนี้สินส่วนใหญ่เป็นหนี้จากการใช้ในครัวเรือน และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนปี ๖๖ แบ่งเป็นค่าใช้จ่ายอุปโภคบริโภคร้อยละ ๘๗.๑

๒.๑.๙ ทอ.ใช้งาน Super App เพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑.๙.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.

๒.๑.๙.๒ ร้องทุกข์ ร้องเรียน

๒.๑.๙.๓ ตรวจสอบสิทธิกำลังพล ประวัติรับราชการ

๒.๑.๙.๔ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารภายใน ทอ.

๒.๑.๑๐ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการนำ APP มาใช้งานด้านสวัสดิการภายในองค์กร

๒.๒ ข้อสมมุติ

๒.๒.๑ นโยบาย ผบ.ทอ.ด้านสวัสดิการมีความต่อเนื่อง และมีการดำเนินการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กล่าวไว้ในนโยบาย

๒.๒.๒ ทอ.ยังคงดำเนินการจัดสวัสดิการตามแผนแม่บทการจัดสวัสดิการ ทอ. พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒.๒.๓ กำลังพล ทอ.และครอบครัวส่วนใหญ่ใช้ Smart App

๒.๒.๔ หากกำลังพล ทอ.สามารถเข้าถึงสวัสดิการที่ ทอ.จัดไว้ให้ได้ดีอยู่แล้ว จะสามารถบรรเทาปัญหาเรื่องหนี้สินครัวเรือนได้

๒.๓ เกณฑ์การพิจารณา

๒.๓.๑ เกณฑ์การพิจารณาหลัก

๒.๓.๑.๑ ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี และนโยบาย ผบ.ทอ.

๒.๓.๑.๒ ต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับสวัสดิการโดยตรง

๒.๓.๑.๔ ต้องเป็นการบูรณาการ...

๒.๓.๑.๓ ผู้รับสวัสดิการต้องสามารถเข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว

๒.๓.๑.๔ ต้องเป็นการบูรณาการงานด้านสวัสดิการอย่างเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

๒.๓.๑.๕ ต้องสามารถประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องได้โดยง่าย

๒.๓.๒ เกณฑ์การพิจารณารอง

๒.๓.๑.๑ ควรดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรของ ทอ.

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ
คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

๒.๓.๑.๒ ควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ทอ.เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๓.๑.๓ ควรส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ ทอ.

๒.๓.๑.๔ ควรมีความสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก (Megatrend) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

๒.๔ คำจำกัดความ

๒.๔.๑ สิทธิ หมายถึง อำนาจอันชอบธรรม หรือ อำนาจที่จะกระทำการใด ๆ ได้อย่างอิสระ โดยได้รับการรับรองจากกฎหมาย เช่น เงินเดือน ค่าเช่าบ้าน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ อาภรณ์ภัณฑ์ เป็นต้น

๒.๔.๒ สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้นั้นมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย หรือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็น สมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผล เช่น สวัสดิภาพและห้องออกกำลังกาย ทอ. อาคารที่พัก สวัสดิการ ทอ.(บ่อฝ้าย) ร้านสวัสดิการ ทอ.ตม. เป็นต้น

๒.๔.๓ นโยบาย หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยที่แนวทางนี้ได้รับการพิจารณาเลือกแนวทางจากเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อใช้สำหรับตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๒.๔.๔ แผนแม่บท หมายถึง แผนระยะปานกลางถึงระยะยาวที่เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ มีลักษณะเป็นพลวัต

๒.๔.๕ คณะกรรมการสวัสดิการ ทอ. หมายถึง คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการ ทอ. โดยมีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นประธาน ซึ่งประกอบด้วย คณะอนุกรรมการ จำนวน ๓ ส่วน

๒.๔.๖ สวัสดิการภายในส่วนราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดการให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ เพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติ หรือเพื่อประโยชน์

แก่การสนับสนุน...

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่าง ๆ

๒.๔.๗ คณะอนุกรรมการสวัสดิการ ทอ. หมายถึง คณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารกิจการสวัสดิการ ทอ.แต่ละประเภท

๒.๔.๘ คณะอนุกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง ทอ. หมายถึง คณะกรรมการที่มีหน้าที่กำกับดูแล และรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง ทอ. ซึ่งมีกองทุนสวัสดิการและการจัดทำบัญชีรับจ่ายในเรื่อง นั้น ๆ แยกจากกองทุนสวัสดิการ ทอ. แต่ทั้งนี้ให้อยู่ในการกำกับดูแลของคณะกรรมการสวัสดิการ ทอ.

๒.๔.๙ Megatrend หมายถึง แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลกในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบอย่างสำคัญต่อมนุษย์ เช่น การกลายเป็นมหานครอย่างรวดเร็ว ทรัพยากรขาดแคลน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น

๒.๔.๑๐ ความต้องการของมนุษย์ หมายถึง แรงผลักดันการกระทำของผู้คน ซึ่งเป็นแรงจูงใจ เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ การใช้แนวคิดนี้ในที่อื่น ๆ ได้แก่ ความต้องการในฐานะเครื่องมือในการบรรลุ เป้าหมายบางอย่าง และความต้องการในฐานะความต้องการของสังคมเพื่อเจริญเติบโตหรือประสบกับชีวิตที่ดี

๒.๔.๑๑ คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการ ดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่มีอยู่

๒.๔.๑๒ ประสิทธิภาพ หมายถึง ภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จ หรือความสามารถที่ทำให้เกิดผล ในการงาน เมื่อใช้กับบุคคล หมายถึงความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา เช่น บุคลากร ที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้หน่วยงานพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

๒.๔.๑๓ หนี้ครัวเรือน หมายถึง เงินที่สถาบันการเงินให้คนทั่วไปที่อยู่ในประเทศกู้ยืม ซึ่งเงินดังกล่าว สามารถนำไปซื้อสิ่งของ และใช้จ่ายในเรื่องต่าง ๆ ได้ และค่อนนำมาชำระคืนให้กับสถาบันการเงินในภายหลัง พร้อมดอกเบี้ย หรือไม่มีดอกเบี้ย โดยเรียกว่าหนี้สิน เช่น หนี้บ้าน หนี้รถ หนี้บัตรเครดิต และหนี้ลงทุนในธุรกิจ เป็นต้น

๓. ลำดับข้อไขที่เป็นไปได้

๓.๑ ข้อไขที่ ๑ จัดทำแอปพลิเคชันด้านงานสวัสดิการของ ทอ. ที่ครอบคลุมและเข้าถึงสวัสดิการ สิทธิพิเศษ การประเมินความพึงพอใจ ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงงานด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการ ทอ.

๓.๑.๑ บุรณาการด้านสวัสดิการ ทอ.ด้วยแอปฯ เดียว “Air Care แจ้งเตือน จอง จ่าย จบ ครบในที่เดียว”

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

๓.๑.๒ แสดงกิจการ และกิจกรรมด้านสวัสดิการที่ ทอ.ให้บริการ สามารถดูรายละเอียดข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินการ แจ้งขอรับบริการ บริการแจ้งเตือนสิทธิพิเศษอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงประเมินและให้ข้อเสนอแนะภายหลังการเข้ารับบริการได้อย่างครบวงจร

๓.๒ ข้อไขที่ ๒ ...

๓.๒ ข้อไขที่ ๒ ตั้งศูนย์บริการสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จ

๓.๒.๑ ศูนย์ที่รวมบริการสวัสดิการทุกประเภทที่ ทอ.จัดให้สำหรับกำลังพลและครอบครัวในทีเดียว ณ ที่ตั้งดอนเมือง ครอบคลุมบริการ ๔ กลุ่มงาน ลดรายจ่าย, เพิ่มรายได้, ส่งเสริมสุขภาพ และนันทนาการ

๓.๒.๒ แก้ไขปัญหาที่กำลังพลและครอบครัวไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการได้อย่างสะดวกและครอบคลุมลดความซับซ้อนในการรับบริการ เช่น การเดินทางหลายจุด หรือการขาดข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ สนับสนุนขวัญกำลังใจของกำลังพลและครอบครัว

๓.๓ ข้อไขที่ ๓ สายด่วนสวัสดิการ ทอ.

เป็นการแก้ปัญหาการไม่ได้รับความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของผู้รับสวัสดิการ ด้วยบริการให้ข้อมูล รายละเอียดกิจการด้านสวัสดิการ เช่น ผู้ขอรับบริการต้องการทราบข้อมูลว่า กิจกรรมด้านนี้ต้องติดต่อผู้ใด ที่ไหน อย่างไร หรือมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไรบ้าง ทางสายด่วนสวัสดิการสามารถให้ข้อมูลรายละเอียด ส่วนนี้ได้ เพื่อให้ผู้ขอรับบริการดำเนินการต่อตามจุดประสงค์

๓.๔ ข้อไขที่ ๔ จัดตั้งทีมประชาสัมพันธ์งานด้านสวัสดิการของ ทอ.

ทีมประชาสัมพันธ์จะช่วยให้กำลังพล ทอ.รับรู้และเข้าถึงสวัสดิการที่สามารถใช้บริการได้ โดยการสื่อสาร ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ ตัวอย่างภารกิจหลักของทีมประชาสัมพันธ์ ได้แก่

๓.๔.๑ เผยแพร่ข้อมูล สวัสดิการทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ส่งเสริมสุขภาพ และ นันทนาการ

๓.๔.๒ สร้างการรับรู้ กระตุ้นให้บุคลากร ทอ.ตระหนักถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง

๓.๔.๓ ออกแบบและเผยแพร่สื่อ เป็นผู้ผลิตเนื้อหาและสื่อในรูปแบบที่ทันสมัย เช่น อินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอ เว็บไซต์ และโพสต์บนโซเชียลมีเดีย

๓.๔.๔ จัดกิจกรรม จัดนิทรรศการ งานสัมมนา และกิจกรรมเชิงรุก เช่น สัปดาห์สวัสดิการ เป็นต้น

๓.๔.๕ สร้างการมีส่วนร่วม เปิดช่องทางให้บุคลากรสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ

๓.๔.๖ จัดทำคู่มือการใช้สวัสดิการของกำลังพล ทอ.

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

๔. อภิปราย

จากการพิจารณา แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้กำลังพล ทอ.และครอบครัว ปรากฏว่า สายด่วนสวัสดิการ ทอ. (Hot Line) ไม่เป็นการบูรณาการงานด้านสวัสดิการอย่างเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพราะว่าสายด่วนสวัสดิการเป็นเพียงการให้ข้อมูลแก่ผู้รับสวัสดิการเท่านั้น ไม่สามารถสนองความต้องการให้แก่ผู้รับสวัสดิการได้ในการโทรศัพท์เพียงครั้งเดียว การจัดตั้งทีมประชาสัมพันธ์งานด้านสวัสดิการของ ทอ. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับสวัสดิการโดยตรงและไม่เป็นการบูรณาการงานด้านสวัสดิการอย่างเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และไม่สามารถประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการได้

โดยง่าย ...

โดยง่าย เพราะว่าเป็นการสื่อสารเพื่อสร้างความรับรู้ให้แก่ผู้รับสวัสดิการเท่านั้น ดังนั้นจึงตัด แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้กำลังพล ทอ.และครอบครัว ทั้ง ๒ ข้อนี้ออกจากการพิจารณา คงเหลือ แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้กำลังพล ทอ.และครอบครัว ที่จะพิจารณาต่อไป ดังนี้

๔.๑ จัดทำแอปพลิเคชันด้านสวัสดิการของ ทอ.นั้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทอ.๒๐ปี และนโยบาย ผบ.ทอ. ตอบสนองความต้องการของผู้รับสวัสดิการได้โดยตรง มีผลให้ผู้รับสวัสดิการเข้าถึงสวัสดิการได้สะดวกและรวดเร็ว และง่ายต่อการประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการ เพราะสามารถติดตั้งอยู่ในโทรศัพท์หรือแท็บเล็ต ของกำลังพล ทอ.และครอบครัว ทั้งยังเป็นการเชื่อมโยงการบริการด้านสวัสดิการได้อย่างเบ็ดเสร็จด้วยฟีเจอร์ต่าง ๆ ที่บรรจุอยู่ในแอปพลิเคชัน

๔.๒ จัดตั้งศูนย์บริการด้านสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จ นั้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทอ.๒๐ปี และนโยบาย ผู้บัญชาการทหารอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) ตอบสนองความต้องการของผู้รับสวัสดิการได้โดยตรง โดยการเข้ารับบริการ ณ ศูนย์บริการด้านสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งผู้รับสวัสดิการสามารถเข้าถึงสวัสดิการได้สะดวกและรวดเร็วและง่ายต่อการประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการ เพราะเป็นการปรับโครงสร้างงานด้านสวัสดิการด้วยการนำผู้เชี่ยวชาญสวัสดิการด้านต่าง ๆ มารวมกันเพื่อให้การบริการด้านสวัสดิการอย่างครอบคลุม ๔ กลุ่มงาน ประกอบด้วย ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ส่งเสริมสุขภาพ และนันทนาการ

การพิจารณาเลือกแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้กำลังพล ทอ.และครอบครัว ระหว่างจัดทำแอปพลิเคชันด้านสวัสดิการ ทอ. และจัดตั้งศูนย์บริการด้านสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จ มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการด้านสวัสดิการของ กำลังพล ทอ. และครอบครัวใกล้เคียงกันทั้งในด้านการดำเนินการ

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ
คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

ได้ด้วยทรัพยากรของ ทอ. สามารถสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ทอ. ทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ ทอ. อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก (Megatrend) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาซึ่งศูนย์บริการด้านสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จนั้น ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมถึง สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะว่า การที่ผู้รับสวัสดิการจะเข้าถึงสวัสดิการได้นั้นจะต้องเดินทางมายังศูนย์บริการด้านสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จ ในขณะที่แอปพลิเคชันด้านสวัสดิการของ ทอ. สามารถใช้งานได้ทุกที่ จึงเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้กำลังพล ทอ.และครอบครัว ทั้ง ๒ แนวทางนี้สามารถดำเนินการควบคู่กันไปได้ โดยนำเอาจุดแข็งของการจัดทำแอปพลิเคชันด้านสวัสดิการของ ทอ.มาแก้ไขจุดอ่อนของศูนย์บริการด้านสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จได้อย่างลงตัว

๕. สรุปผล ...

๕. สรุปผล

จากการพิจารณา แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้กำลังพล ทอ.และครอบครัว ทั้ง ๔ แนวทาง คือ จัดทำแอปพลิเคชันด้านสวัสดิการของ ทอ. จัดตั้งศูนย์บริการด้านสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จ สายด่วนสวัสดิการ ทอ. (Hot Line) และ การจัดตั้งทีมประชาสัมพันธ์งานด้านสวัสดิการของ ทอ. ด้วยเกณฑ์การพิจารณาหลักและรอง เห็นว่า การจัดตั้งศูนย์บริการด้านสวัสดิการแบบเบ็ดเสร็จสามารถกระทำควบคู่ไปกับการจัดทำแอปพลิเคชัน เป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้กำลังพล ทอ.และครอบครัวที่ดีที่สุด

น.ท.

หน.คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ
คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

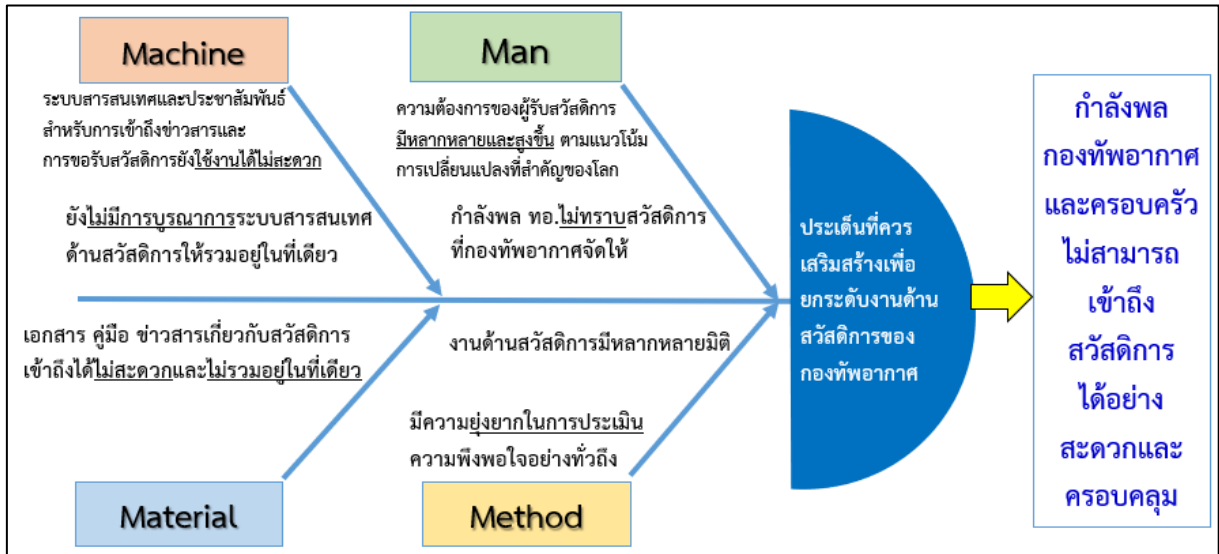
ผนวก ก ประกอบรายงานผลการดำเนินการเรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพล
กองทัพอากาศ

ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

การกำหนดขอบเขตของปัญหา

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ
คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)



ผนวก ข ประกอบรายงานผลการดำเนินการเรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ

ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

การทดสอบข้อไขกับเกณฑ์การพิจารณาหลัก

เกณฑ์การพิจารณาหลัก	ข้อไขที่ ๑ (App)	ข้อไขที่ ๒ (ศูนย์ฯ)	ข้อไขที่ ๓ (Hot Line)	ข้อไขที่ ๔ (ทีม PR)
๑. ต้องสอดคล้องกับนโยบาย ผบ.ทอ.	/	/	/	/
๒. ต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับสวัสดิการโดยตรง	/	/	/	X
๓. ผู้รับสวัสดิการต้องสามารถเข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว	/	/	/	/
๔. ต้องเป็นการบูรณาการงานด้านสวัสดิการอย่างเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)	/	/	X	X
๕. ต้องสามารถประเมินผลเพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องได้โดยง่าย	/	/	/	X

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

ผนวก ค ประกอบรายงานผลการดำเนินการเรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพล กองทัพอากาศ

ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)

การทดสอบข้อไขกับเกณฑ์การพิจารณารอง

เกณฑ์การพิจารณารอง	ข้อไขที่ ๑ (App)	ข้อไขที่ ๒ (ศูนย์ฯ)
๑. ควรดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรของ ทอ.	/	/
๒. ควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ทอ.เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	/	/
๓. ควรส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ ทอ.	/	/
๔. ควรมีความสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก (Megatrend) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์	/	X

คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน กลุ่มที่ ๔

รายงานผลการดำเนินการ เรื่อง แนวทางการพัฒนางานด้านสวัสดิการให้กำลังพลกองทัพอากาศ ต่อ คณะกรรมการบริหาร ทอ.(สมมติเพื่อการศึกษา)