



“แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมการเงินทหารอากาศ”

พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

(ฉบับปรับปรุง)

โดย

คณะทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรของ กง.ทอ.

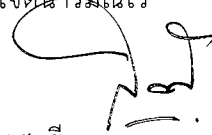
มกราคม ๒๕๖๔

ประกาศเจตนารมณ์

กรมการเงินทหารอากาศเป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีหน้าที่อำนวยความสะดวก กำกับการพัฒนา และดำเนินการด้านการเงิน ของกองทัพอากาศ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิชาการด้านการเงิน มีเจ้ากรมการเงินทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยสนับสนุนการขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ กองทัพอากาศ และการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัต ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพล หลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่น ในความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็ม ศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและ กองทัพอากาศ

การดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่กำลังพลหน่วยต้องมีวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานเข้มแข็ง เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นศูนย์รวมใจของกำลังพลในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนจากรุ่นสู่รุ่น โดยอาศัยค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน โดยอาศัย จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง

กรมการเงินทหารอากาศ จึงต้องมีการทบทวนและวางแผนดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยดำเนินการอย่างเป็น ระบบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม บรรลุตามที่ประกาศเจตนารมณ์ไว้



พลอากาศตรี

เจ้ากรมการเงินทหารอากาศ

๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ประกาศเจตนารมณ์ | ๒ |
| หัวข้อ | |
| ๑. หมวดข้อมูลกรมการเงินทหารอากาศ | |
| ๑.๑ วิสัยทัศน์กรมการเงินทหารอากาศ | ๔ |
| ๑.๒ ภารกิจกรมการเงินทหารอากาศ | ๔ |
| ๑.๓ โครงสร้างกรมการเงินทหารอากาศ | ๕ |
| ๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง | |
| ๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๔ | ๖ |
| ๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ | ๖ |
| ๒.๓ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ | ๖ |
| ๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ | ๑๑ |
| ๓. หมวดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมการเงินทหารอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ฉบับปรับปรุง) | ๑๒ |
| ๔. แนวทางการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ | ๒๗ |
| ภาคผนวก | |
| - คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง | |

๑. หมวดข้อมูลกรมการเงินทหารอากาศ

๑.๑ วิสัยทัศน์

“กรมการเงินทหารอากาศ เป็นศูนย์ระบบการเงินที่พร้อมบริการด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา”

๑.๒ ภารกิจ

มีหน้าที่ อำนาจการ ควบคุม กำกับการพัฒนา และดำเนินการด้านการเงินของกองทัพอากาศ
กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการเงิน

๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๔

กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบริหารราชการกองทัพอากาศภายใต้กรอบภารกิจตามกฎหมาย และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและแผนระดับชาติระดับกลาโหม และระดับกองทัพไทย กองทัพอากาศจึงได้กำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการ เพื่อระบุให้หน่วยมีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงสามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัยและจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัยสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัย การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผลและการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรม การปฏิบัติของคนในองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กร การยินยอมพร้อมใจปฏิบัติที่ทุกคนโดยไม่ต้องใช้การบังคับ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดีขึ้นมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

๒.๓ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศแต่เดิมไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ยังไม่มีการประกาศใช้ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บัญชาการทหารอากาศ แต่มีการใช้ในบางกลุ่มที่ไม่ระบุที่มาของค่านิยมเหล่านั้น อาทิ ชื่อสัตย์ กล้าหาญ ความรู้ดี แต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ ทำให้ไม่เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ต่อมาในปี ๒๕๔๙ กรมกำลังพลทหารอากาศได้เริ่มศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ เริ่มจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ การวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ปี ๒๕๔๙ ได้แก่ พลอากาศเอกชลิต พุกผาสุข เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศ ในสมัยนั้น พลอากาศเอกณพฤษภ์ มัณฑะจิตร อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอกสุภัทลา สุวรรณทัต อดีตเสนาธิการทหารอากาศ พลอากาศโทหม่อมหลวงสุปรีชา กมลาคัน อดีตผู้บัญชาการโรงเรียน

นายเรืออากาศ และการสัมมนานักศึกษาวิทยาลัยการทัพอากาศ การสัมมนานายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ใช้เวลาดำเนินการประมาณ ๒ ปี แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๓ พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงค์ อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศ ได้ดำริให้มีการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงานนำข้อมูลที่เคยศึกษาไว้มาพิจารณาอีกครั้ง และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปประเด็นในการพิจารณาจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และได้หัวข้อเพื่อการนำมาทำประชาพิจารณ์ที่เปิดโอกาสให้กำลังพลทหารอากาศทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นโดยส่งผ่านอีเมลกองทัพอากาศ แล้วสรุปผลก่อนนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จึงได้ร่างบทสรุปนำเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศเพื่อพิจารณาใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑ ปี จนได้รับอนุมัติจากพลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงค์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ เมื่อปี ๒๕๕๔ ให้ใช้ AIR เป็นค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสืบมา

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของกองทัพอากาศ เป็นศูนย์รวมใจเป็นพันธะสัญญาให้กำลังพลทหารอากาศยึดมั่นปฏิบัติตามโดยเฉพาะผู้ที่เป็นข้าราชการลูกจ้าง พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในปัจจุบันทุกระดับชั้น ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการต่อไป ผู้มาติดต่อผู้มารับบริการประชาชนทั่วไปได้รับรู้เข้าใจ และเชื่อมั่นได้ว่ากำลังพลทหารอากาศ จะยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศจนเกิดความเคยชินและฝังลึกในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัยในความเป็นทหารอากาศความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่นจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยังคงอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเป็นภาพลักษณ์ของทหารอากาศอันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

กองทัพอากาศ ประกาศใช้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (RoyalThaiAirForce CoreValues:RTAFCoreValues) เมื่อ ๘ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๔ โดยใช้สัญลักษณ์ย่อว่า AIR

A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ

การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอน และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความเป็นทหารอากาศ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) หมายถึง เป็นผู้รู้กฎระเบียบปฏิบัติธรรมเนียมปฏิบัติ และดำรงไว้ซึ่งการมีระเบียบวินัยในทางปฏิบัติ คือ รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดและเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหารได้อย่างเคร่งครัด มีความมุ่งมั่น และสามารถปฏิบัติด้วยความปลอดภัย

๒. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) หมายถึง เป็นผู้ที่มีทักษะในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งมีลำดับของทักษะบางประการ ได้แก่ สามารถลอกเลียนแบบ (Imitation) สามารถจัดการ (Manipulation) สามารถทำได้อย่างถูกต้องแม่นยำ (Precision) สามารถผสมผสาน (Articulation) สามารถปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ (Naturalization) ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติจากประสบการณ์ในการทำงานจนทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอัตโนมัติ รวมทั้ง สามารถสื่อสารถ่ายทอดทักษะหรือความสามารถเหล่านั้นให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

๓. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Proficiency) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบแบบมืออาชีพ สามารถทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด โดยต้องมีการพัฒนาและฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าเดิมในครั้งต่อไป ซึ่งความสามารถในลักษณะนี้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ การรู้หลักการ/รู้ในเนื้อหา (Knowledge) มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติจากการศึกษาเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรู้ถึงคุณค่าของงานตนเองที่ส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

๓.๒ การรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Aircraft) มีความรู้ในมาตรฐานงานและรู้ขั้นตอนปฏิบัติของงานนั้นว่าต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร และสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติเพื่อผลสัมฤทธิ์ได้

๔. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การสำนึกตัวตนและสถานะของตนเอง คือ รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอาชีพการงานอะไร มีหน้าที่ต้องทำอะไรและควรแสดงบทบาทที่เป็นจริงอย่างไรให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า

๕. ความสามารถในการตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจจากการรับรู้รับทราบข้อมูลพื้นฐานและศึกษาข้อมูลเชิงลึกตามความเหมาะสมซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นด้วยหลักเหตุผล มีใจเป็นกลาง และประเมินข้อมูลภายใต้สถานการณ์นั้นรวมทั้งหาหนทางปฏิบัติจากการเลือกหนทางที่เหมาะสมคุ้มค่าในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลและประโยชน์สูงสุด

๖. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึง การระลึกถึงสภาวะการณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเองว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยแวดล้อมภายนอกเช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึง ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหนภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสภาวะการณ์เช่นไร

๗. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและติดต่อประสานเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งจะมีรูปแบบที่เป็นการทำงานทุกช่วงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

I : Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ระบบเกียรติศักดิ์ (Honor System) หมายถึง หลักประพฤติพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของการสร้างนักรบในอุดมคติ การหลอมรวมหัวใจของชายชาติทหารหรือผู้ที่ครองยศทหาร ทั้งชายและหญิง โดยหัวใจสำคัญของระบบนี้อยู่ที่ มโนสุจริตหรือการพูดในสิ่งที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่เหมาะสมและความรักเกียรติหรือชีวิตของทหารที่ต้องการได้รับเกียรติได้รับการยกย่องยอมรับและการรู้จักให้เกียรติแก่ผู้อื่นก่อนซึ่งเกียรติยศจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือของผู้อื่น (The Bravest is Tenderest the Noblest is Humblest) โดยเกียรติของแต่ละคนถ้าถักทอรวมเป็นสายใยแห่งความไว้นือเชื่อใจ (M) ของหมู่คณะแล้วย่อมสามารถขยายเป็นผืนเกราะแห่งศรัทธาของประชาชนได้

๒. ซื่อตรง(Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่บิดเบือนด้วยความไม่เป็นธรรม เราจะไม่พูดปิดคอก หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคิดคนไหนหนึ่งกระทำเช่นนั้นเป็นอันขาดถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพซึ่งคำพูดของเรานั้นเป็นพันธะสัญญาที่ต้องกระทำตามนั้น หรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูดโดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจกระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

๒.๒ ซื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

๒.๓ ซื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรง รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

๓. ความภักดี (Royalty) หมายถึง ความเป็นทหารแห่งราชอาณาจักรไทยและในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อุทิศตนเพื่อปกป้องชาติ ศาสน์ กษัตริย์ พร้อมพลีชีพเพื่อชาติและราชบัลลังก์ มีจิตใจเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน

๔. กล้าหาญ (Courage) หมายถึง กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยกระบวนการณ์ที่ต้องเป็นธรรมดาไม่เกรงกลัวกลัวต่ออิทธิพลใดๆ หรือไม่หวั่นไหวต่อคำขู่จากยศอำนาจใดๆ หากสิ่งที่กระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรประพฤติปฏิบัติย่อมจะไม่อายที่ต้องกระทำ

๕. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก เป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติที่คน/ประชาชนทุกคนหรือส่วนใหญ่ยอมรับว่าควรปฏิบัติ

๖. จริยธรรม (Ethic) หมายถึง เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติหรือกฎที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องหรือเป็นไปตามหลักของคุณธรรม โดยสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติให้เหมาะสมกับวิชาชีพ มาตรฐานการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร

- จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethic) เป็นหลักปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพใด ๆ ที่ต้องตระหนักถึงความถูกต้อง มีจริยธรรมในการปฏิบัติอยู่เสมอ โดยต้องกระทำการใดๆ ด้วยความถูกต้องตามหลักมาตรฐานวิชาชีพและคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๗. ยุติธรรม (Justice) หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยต้องพิจารณาตัดสินใจในการกระทำนั้นด้วยเหตุผลที่เที่ยงตรงไม่ลำเอียง ทั้งในการให้รางวัลการยกย่องชื่นชม หรือในการลงโทษต่อผู้กระทำความผิดด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๘. เปิดใจ (Openness) หมายถึง การกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานหรือองค์กร โดยเฉพาะข้อมูลที่สะท้อนกลับจากทุกทิศทางที่เกี่ยวกับตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบกระทำอยู่เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไรและพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุกเวลาและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

๙. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาณตน มีความนอบน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่าต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า และการซื่อสัตย์และยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักรู้ว่าทหารอาชีพเป็นภารกิจที่สำคัญอันยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งเพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความรับผิดชอบ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Personal Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าต้องทำอะไรและอย่างไรในสถานะใดด้วยความตั้งใจกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุผลตามต้องการ รวมทั้งการดูแลรักษาตนเองให้พร้อมปฏิบัติภารกิจของตนเองในทุกบทบาททุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัวหรือการทำงาน

๒. ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อหน่วยงานหรือองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทเพื่อให้ภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จในเวลาที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดต่าง ๆ

๒.๑ ความรับผิดชอบต่องาน (Accountability) เป็นความใส่ใจทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๒.๒ ความรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Operational Responsibility) เป็นความใส่ใจในรายละเอียดของทุกขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นให้มีความสิ้นกระชับและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็วและประหยัดค้ำค่ามากที่สุด

๒.๓ ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน (Result Product & Outcome Responsibility) เป็นความใส่ใจให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังไว้ โดยเกิดความคุ้มค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานหรือองค์กรได้

๓. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การรับผิดชอบต่อหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อสังคมสิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้วยความตั้งใจและยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติ อยู่เสมอ รวมทั้งกระทำของตนเองต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต่อสังคมด้วย

๔. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรับผิดชอบต่อหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อพร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้ โดยหมายให้กำลังพลกองทัพอากาศมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อกำลังพลภายในกองทัพอากาศและประชาชน โดยมอบนโยบายให้กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการซึ่งต่อมาได้มีการขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เมื่อปี ๒๕๕๙ โดยเน้นการให้บริการที่ดี หรือมีใจบริการ Service Mind และการมีจิตสาธารณะหรือ Public Mind ต่อมาได้มีการนำไปเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน เมื่อปี ๒๕๖๐จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดนิยามของคำว่า จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ว่าหมายถึง การให้บริการด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการวิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศจากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกันในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคม ประเทศชาติ กำลังพลทหารอากาศต้องรู้ปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด แต่ละหน่วยจะได้รับคะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วยนั้น ๆ ในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการรวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีต่อกำลังพลทหารอากาศและกองทัพอากาศไปพร้อม ๆ กัน

๓. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ กง.ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ. (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ. (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรม การปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกัน จนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติ ของทุกคนทุกระดับให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

เป้าหมาย

กง.ทอ.มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกหน่วยงานมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตามแผน ที่กำหนดภายในปี ๖๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ AIR ในการสร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนปฏิบัติตนอย่างจริงจังต่อเนื่อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทุกช่วงวัย เพศ การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา การสังเกตการณ์ ติดตามประเมินผล และการให้คุณให้โทษ เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติเหล่านั้นเกิดบ่อยครั้งจนคุ้นชิน โดยเน้นบทบาทผู้นำประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจหรือประทับใจในการให้บริการ ยกเว้น งานใดขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษาภาวะระเบียบอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาดไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำคามผิด แต่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชนหรือผู้พบเห็นใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา นอกจากนี้งานจิตอาสา เป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้ การยกย่องเชิดชูผู้กระทำคามดี เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสีย แก่การทำงานที่ตนรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานใน กง.ทอ.ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑ และกลยุทธ์ที่ ๒)

๒. ร้อยละ ๙๕ ของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)

๓. ร้อยละ ๙๐ ของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๒)

๔. ร้อยละ ๘๐ ของกำลังพลในหน่วยกระทำผิดวินัยลดลงและไม่พบผู้กระทำความผิดใหม่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดยให้สำเร็จตามตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|--|--------------------|------|------|---|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๑. กำลังพล ในหน่วยงาน ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ทอ. | ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วยงาน ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ทอ. | - | ๙๐ | ๑๐๐ | ๑. การดำเนินการระดับนโยบาย | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ หน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว</p> <p>๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์</p> <p>๑.๔ หน่วยถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน</p> <p>๑.๕ นขต.กง.ทอ.ร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.ตามแนวทางของหน่วย</p> <p>๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.(ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|--|--------------------|------|------|---|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๑. กำลังพล ในหน่วยงาน ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ทอ. | ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วยงาน ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ทอ. | - | ๙๐ | ๑๐๐ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ</p> <p>๒.๒ จัดทำช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ อาทิ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ ไลน์ อีเมล เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย ประชุม/พูดหน้าแถว</p> <p>๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของหน่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาระดับนาวาอากาศโทขึ้นไป ถึงหัวหน้าหน่วยร่วมประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลที่อยู่ในความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|---|--------------------|------|------|---|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพล ในหน่วยงานมี พฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ ทอ.อย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง | ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักของ ทอ. ของกำลังพล หน่วย | - | ๙๐ | ๑๐๐ | ๑. การดำเนินการระดับนโยบาย | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ ทอ. ๑.๒ จัดอบรม ปลูกฝังเสริมสร้างให้ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ ทอ.โดยจัดโครงการ/กิจกรรม การปฏิบัติในหน่วยขึ้นตรง ทอ. ๑.๓ รายงานผลการปฏิบัติให้ คณะอนุกรรมการฯ ทราบ ๑.๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันทุกช่วงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงานต่างหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรจากภายนอก ทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี | | |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.(ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|---|--------------------|------|------|---|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพล ในหน่วยงานมี พฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ ทอ.อย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง | ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักของ ทอ.ของกำลังพล กง.ทอ. | ๗๐ | ๙๐ | ๙๕ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๒.๑ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม ย้ำเตือน สื่อสารต่อเนื่องอาทิ สื่อสารรายละเอียดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ความจงรักภักดี ความรักความสามัคคีในหน่วย ควรย้ำเตือนทุกวันหรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง (ความถี่)</p> <p>๒.๒ ฝึกวินัยทหารตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นประจำ ทูกรอบ ๔ เดือน (ม.ค., พ.ค., และ ก.ย.) และตรวจเครื่องแต่งกายทรงผม อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุกสัปดาห์</p> <p>๒.๓ นขต.กง.ทอ.ให้ความร่วมมือดำเนินการอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยทราบพร้อมหลักฐาน</p> <p>๒.๔ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของหน่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาระดับนาวาอากาศโทขึ้นไปถึงหัวหน้าหน่วยร่วมประเมินพฤติกรรมปฏิบัติของกำลังพลที่อยู่ในความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.(ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|--|--------------------|------|------|---|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพล ในหน่วยงานมี พฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ ทอ.อย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง | ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรม การ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลัก ของ ทอ.ของกำลังพล กง.ทอ. | ๗๐ | ๙๐ | ๙๕ | ๒.๕ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้น ให้ความร่วมมือการ ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของ ทอ.อยู่เป็นนิจให้เกิดความเคยชินจน กลายเป็นนิสัย | | นขต.กง.ทอ. |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|---|--------------------|------|------|--|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๓. กำลังพล ในหน่วย กระทำผิดวินัย ลดลง และไม่ พบผู้กระทำ ผิดใหม่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี | ร้อยละของกำลัง พลในหน่วย กระทำผิดวินัย ลดลงเมื่อเทียบกับ ปีที่ผ่านมา | - | ๗๐ | ๘๐ | ๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มี การปฏิบัติตามระเบียบวินัยกองทัพอากาศ ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการ ของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ๑.๔ หน่วยสร้างขวัญและกำลังใจ/ยกย่องชมเชย ตามความ เหมาะสม ๑.๕ หน่วยรวบรวมการกระทำผิดวินัยทหารในปี ๖๓ และ ปี ๖๔ | - | นขต.กง.ทอ. |
| | ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีของแต่ละ หน่วย | - | ๙๕ | ๙๙ | | | |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กง.ทอ.

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|---|--------------------|------|------|--|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๓. กำลังพล ในหน่วย กระทำผิดวินัย ลดลง และไม่ พบผู้กระทำ ผิดใหม่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี | ร้อยละของกำลัง พลในหน่วย กระทำผิดวินัย ลดลงเมื่อเทียบ กับปีที่ผ่านมา | - | ๗๐ | ๘๐ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมมือดำเนินการตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ๒.๒ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยจนเกิดความเคยชินกลายเป็นนิสัย ๒.๓ เปรียบเทียบการกระทำผิดวินัยทหาร ปี ๖๓ กับปี ๖๔ ของหน่วย | - | นขต.กง.ทอ. |
| | ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีของแต่ละ หน่วย | - | ๙๕ | ๙๙ | | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กง.ทอ.

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|---|--------------------|------|------|--|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๑. หน่วยงาน ใน กง.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรของ ทอ. | ร้อยละของ หน่วยงานใน กง.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรของ ทอ. | - | ๙๐ | ๑๐๐ | ๑. การดำเนินการระดับนโยบาย | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ หน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว</p> <p>๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์</p> <p>๑.๔ หน่วยถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน</p> <p>๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ตามแนวทางของหน่วย</p> <p>๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กง.ทอ.(ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|---|--------------------|------|------|--|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๑. หน่วยงาน ใน กง.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรของ ทอ. | ร้อยละของ หน่วยงานใน กง.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ทอ. | - | ๙๐ | ๑๐๐ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ</p> <p>๒.๒ จัดช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ (อาทิ เอกสารสื่อสารสิ่งพิมพ์ ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว)</p> <p>๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐานและส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กง.ทอ.(ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|--|--------------------|------|------|---|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำล้างพลใน หน่วยมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ๖๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๒. การดำเนินการนโยบาย | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ</p> <p>๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ</p> <p>๑.๓ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหน่วยประกาศยกย่องชมเชยกำลังพลที่ปฏิบัติตนอย่างมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่โดดเด่นสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยหรือต่อกองทัพอากาศโดยพิจารณาตามความเหมาะสม</p> <p>๑.๕ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการให้ร่วมมือจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กง.ทอ.(ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|--|--------------------|------|------|---|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพลใน หน่วยมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ๖๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก</p> <p>๒.๑.๑ จัดกิจกรรมในหน่วยที่ต้องปฏิบัติร่วมกันและไม่ใช้งบประมาณ ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ดังนี้</p> <p>๒.๑.๑.๑ กิจกรรมทำความสะอาด ๕ ส.เพื่อคุณ</p> <p>๒.๑.๑.๒ กิจกรรมจิตอาสาสายรักสะอาด</p> <p>๒.๑.๑.๓ กิจกรรมเล่าสู่กันฟัง (เสียงตามสาย)</p> <p>๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วย เป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยสามารถเข้ามาร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ โดยมีการจัดกิจกรรมของหน่วยที่สามารถใช้งบประมาณหน่วยในการบริหารจัดการได้</p> <p>๒.๑.๒.๑ กิจกรรมปฏิบัติธรรมถวายเป็นพระราชกุศลฯ</p> <p>๒.๑.๒.๒ กิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติฯ</p> <p>๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมของกองทัพอากาศและกิจกรรมภาคประชาชน ชุมชน สังคมภายนอกกองทัพอากาศ รวมถึงของเหล่าทัพ เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลดำเนินรอยตามด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกกองทัพอากาศมากขึ้น</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กง.ทอ.(ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|--|--------------------|------|------|---|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพลใน หน่วยมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ๖๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๒.๒ กระตุ้นจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และมองเห็นความสำคัญของเรื่องนี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตหรือมีผลต่อชีวิตคน ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับคือ ความสุขใจที่ได้เป็นผู้ให้ การยกตัวอย่างกรณีศึกษา เรื่องใกล้ตัวที่อาจพบหรือมีประสบการณ์เพื่อสร้างคุณค่าของงานจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ</p> <p>๒.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยเคยเข้าร่วมงานของส่วนรวมทั้งที่สมัครใจและไม่ได้สมัครใจ การปรับทัศนคติ เพื่อการปรับเปลี่ยนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่ไปเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจเต็มใจปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ</p> <p>๒.๔ การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติตนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลในหน่วย โดยใช้การประเมินพฤติกรรมตามแบบฟอร์มของ Google Form (จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ) ที่กำหนด โดยการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการ Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กง.ทอ.(ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|--|--------------------|------|------|--|----------|--------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพลใน หน่วยมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ๖๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) | - | นขต.กง.ทอ. |
| | | | | | <p>๒.๕ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด โดยสรุปยอดกำลังพลที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จำนวนครั้งและความถี่</p> <p>๒.๖ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นได้รับรู้เข้าใจถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และขอความร่วมมือในการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน</p> | | |

๔. แนวทางการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกองทัพอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศปี ๒๕๖๔ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝัง ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัยและจิตสำนึก ในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มี จิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้ กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัยสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละ ช่วงวัยการยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผลและการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ จึงได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำลังพล ทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ด้วยความจริงจังต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาอัน นานไม่สามารถเสร็จสิ้นภายในปีสองปีได้ จึงต้องดำเนินการเรียนรู้ ผักผ่อนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการ อย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากผู้นำหน่วยงานให้นโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบ ปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยร่วมกันวางแผน หรือวางแผนการดำเนินการ การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และการประเมินผลการดำเนินการ โดยสอดคล้องกับ ขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ในหน่วยงาน

การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ได้นำแนวคิดคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) ที่เน้นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ นโยบาย แผนหรือแนวทางปฏิบัติ ปัจจัย กระบวนการ (Process) ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการและปัจจัยส่งออก (Output/Outcome) ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ และต้องมีการติดตามผล สะท้อนกลับ (Follow-up and Feedback) ได้แก่ ระบบการติดตามแบบทันที ระบบการประเมินผล การดำเนินการ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการดังกล่าว รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายในลักษณะของวงจร Deming Cycle หรือ PDCA : Plan Do Check Act ให้เป็นไปในลักษณะ เดียวกัน

การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดเป็นนโยบายในระดับกองทัพอากาศในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี ให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศมีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศในระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสารถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบและเข้าใจ ในแผนและนโยบายดังกล่าวรวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๔. คณะกรรมการรับผิดชอบงานดังกล่าว วางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศให้ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยส่งออก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดและผลักดันงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๕. นำดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ ทั้งในการวัดประเมินผลการดำเนินการ การติดตามการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการประหยัดงบประมาณ แต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้

๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศนำเรียน ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

การขับเคลื่อนระดับหน่วย

๑. หัวหน้าหน่วยประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน พร้อมแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางที่กองทัพอากาศกำหนด ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของบริบทตามธรรมชาติ ของแต่ละหน่วย

๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ และแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมถึงกำลังพลทุกคน ในหน่วยรับทราบด้วยความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สัมฤทธิ์ผล

๓.๑ สร้างช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้รับทราบของกำลังพลหน่วยทุกคน อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกำลัง ความสามารถของแต่ละหน่วย

๓.๒ สร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพล ทุกระดับ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง การประชุมสัมมนา หรืออาจใช้การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถ ตอบคำถามข้อขัดข้องได้ ฯลฯ ที่สามารถสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

๓.๓ กระตุ้นการสื่อสารแบบตอกย้ำให้จำฝังใจเพื่อย้ำเตือนให้เกิดการปฏิบัติจนเกิดการตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัดและการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการด้วยการใช้รูปแบบที่หลากหลาย มีความจริงใจและต่อเนื่อง

๔. ฝึกปฏิบัติ โดยให้กำลังพลของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมฝึกปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารเพื่อการธำรงวินัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์เมื่อมีคำสั่ง อาทิ การยกอ้อม วินัย ๙ ประการ การจดจำเพลงราชสวัสดิ์ ฯลฯ

๔.๑ กำหนดตารางการฝึกปฏิบัติของทุกหน่วยในแต่ละช่วงเวลา เน้นความถี่ในการปฏิบัติอย่างน้อยทุกสัปดาห์หรือมากกว่านั้น รวมถึงการฝึกรวมของทุกหน่วยพร้อมกัน

๔.๒ ตรวจการแต่งกาย ทรงผม เล็บ ท่าทางการแสดงความเคารพ และอื่น ๆ

๔.๓ ฝึกลงเหตุการณ์การประพฤติปฏิบัติตน เช่น การเข้าทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลา การเลิกงานตรงเวลาหรือหลังเวลาเลิกงานปกติ การขาดลาตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติด้วยเหตุผลอันสมควรการลา

๕. หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงของแต่ละหน่วยตรวจสอบความเรียบร้อย

๖. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีการทำงานทุกช่วงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๗. การให้บริการผู้มารับบริการด้วยความเป็นมิตร มีใจบริการ และปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมทั้งกับกำลังพลในกองทัพอากาศและบุคคลภายนอก โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๘. การสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เกิดแก่กำลังพลหน่วย

๘.๑ หัวหน้าหน่วย ผู้บังคับบัญชาหน่วยขึ้นตรงของหน่วย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๘.๒ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมในระดับหน่วยขึ้นตรงของหน่วย และระดับหน่วยในภาพรวม โดยกำหนดเป็นกิจกรรมย่อยหลาย ๆ กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๘.๓ สมัคใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องไม่ใช่งานราชการที่ตนรับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมจนเกิดประโยชน์ทั้งงานในหน้าที่และงานเพื่อส่วนรวมซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนที่มีต่อกองทัพอากาศ

๘.๔ สมัคใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับประเทศ เป็นกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะที่เหล่าทัพ สังคม ประชาชนจัดขึ้น โดยพร้อมให้ความร่วมมือเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน

๙. คณะกรรมการรับผิดชอบงานดังกล่าว ติดตามประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติตน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในเรื่องค่านิยมหลักของกองทัพอากาศและจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยใช้การประเมินตามแบบฟอร์ม Google Form ที่กองทัพอากาศกำหนด และเก็บหลักฐานการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วย

๑๐. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา นำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ รวมถึงรายงานการกระทำผิดวินัยของหน่วย และส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด

ภาคผนวก

สํานาถุฉบับ

กจก. ๑ ๑๕๖๐



คําสั่งกรรมการเงินทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๕๕/๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านวัฒนธรรมองค์กรของ กง.ทอ.

เพื่อใหการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้งวัฒนธรรมองค์กรของ กง.ทอ.เป็นไปอยางมีประสิทธิภาพ สมความมุงหมายของทางราชการ จึงใหดำเนินการ ดังนี้

๑. ใหยกเลิก คําสั่ง กง.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๘/๖๓ ลง ๑๕ ม.ค.๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการวัฒนธรรมองค์กรของ กง.ทอ.

๒. ใหผูมีรายชื่อดังตอไปนี้เป็นคณะกรรมการด้านวัฒนธรรมองค์กรของ กง.ทอ.ปิงบประมาณ ๒๕๖๔

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| ๒.๑ น.อ.หญิง นิตานาถ เสาวมล | เป็น หน.คณะกรรมการ |
| ๒.๒ น.ท.นพพร อยู่งงติ | เป็น รอง หน.คณะกรรมการ |
| ๒.๓ น.ท.สิทธิโชค ไชยะแก้ว | เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๒.๔ น.ท.หญิง พิมพ์หทัย โยธาสมบัติ | เป็นคณะกรรมการ |
| ๒.๕ น.ต.ดำรงศั พรรณรุน | เป็นคณะกรรมการ |
| ๒.๖ ร.อ.ชัยชัย ฤทธิเดช | เป็นคณะกรรมการ |
| ๒.๗ ร.อ.วีระ จิรรัชต์ | เป็นคณะกรรมการ |
| ๒.๘ ร.อ.หญิง สุรีพร จัดทอง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๒.๙ ร.ท.หญิง ทัดดาว พรวัฒนา | เป็นคณะกรรมการและ ผช.เลขานุการ |
| ๒.๑๐ ร.ท.หญิง อรทัย ปานจันทร | เป็นคณะกรรมการ |
| ๒.๑๑ ร.ท.หญิง ชลธิชา ชาญชล | เป็นคณะกรรมการ |
| ๒.๑๒ ร.ต.หญิง สุนิสา สมแสง | เป็นคณะกรรมการ |

๓. คณะทำงานฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนหรือแนวทางการเสริมสร้งวัฒนธรรมองค์กรของ กง.ทอ.โดยสอดคล้องกับแผนเสริมสร้งวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย คำนิยม, นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

๓.๒ ควบคุม กำกับดูแล การดำเนินการตามแผนหรือแนวทางเสริมสร้งวัฒนธรรมองค์กรของ กง.ทอ.

๓.๓ รายงานผลการดำเนินงานของ กง.ทอ.ให้ คณะก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ทราบภายใน ส.ค.ของทุกปี

๔. นชค.กง.ทอ....

๔. นชค.กง.ทอ.ให้การสนับสนุนคณะทำงานฯ เมื่อได้รับการร้องขอ
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓
พล.อ.ต. (สรวิชัย สุรกุล)
จก.กง.ทอ.
๒๕

น.ท. *Simha* รว *VE* พ.ย.๖๓
ร.ท.หญิง *...* พ.ย.๖๓
น.อ.หญิง *...* ตรวจ *...* พ.ย.๖๓