



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณก.วัฒนธรมองค์กร พอ.(เลขานุการ โทร.๒-๖๓๔๘)

ที่ ศ ๑๔

วันที่ ๒๕ ม.ค.๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแผนเสริมสร้างวัฒนธรมองค์กรของ พอ.พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)

เรียน จก.พอ.

๑. ตามคำสั่ง พอ.(เฉพาะ) ที่ ๑๖๘/๖๓ ลง ๑๖ ธ.ค.๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.วัฒนธรมองค์กร พอ. ให้ คณก.ฯ กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรมองค์กร พอ.จัดทำและทบทวนค่านิยมหลัก รวมทั้งแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรมองค์กร พอ.ให้มีความเหมาะสมนั้น

๒. คณก.ฯ ได้จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรมองค์กรของ พอ.ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ (รายละเอียดตามแนบ) ดังนี้

๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของ ทอ.สู่วัฒนธรมองค์กร

๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ พอ.

๓. คณก.ฯ พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามข้อ ๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดผลเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ อนุมัติแผนเสริมสร้างวัฒนธรมองค์กรของ พอ.ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง) ตามข้อ ๒

๓.๒ ให้ นขต.พอ.ดำเนินการดังนี้

๓.๒.๑ ประชาสัมพันธ์และดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรมองค์กร พอ.ฯ

๓.๒.๒ ประเมินและรายงานผลการปฏิบัติให้ คณก.วัฒนธรมองค์กร พอ.ทราบ

ภายใน ก.ค.ของทุกปี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควรขอได้อนุมัติตามข้อ ๓ ให้ต่อไป

พล.อ.ต.

เสธ.พอ.

รองประธานกรรมการวัฒนธรมองค์กร พอ.ทำการแทน

ประธานกรรมการวัฒนธรมองค์กร

อนุมัติ
- ลงชื่อในแล้ว

- สทอ. ก.พ.ร. พอ.

พล.อ.ต.

เสธ.พอ.
๒๕ ม.ค.๖๔



บันทึกข้อความ

กรมแพทยทหารอากาศ
เลขรับ ๑๑๓๖
วันที่ ๒๖ ธ.ค. ๖๕
เวลา ๐๘.๒๗

ส่วนราชการ คณก.วัฒนธรรมองค์กร พอ.(เลขานุการ โทร.๒-๖๓๔๘)

ที่ กท ๐๖๓๓.๔(๓)/ ๖๐

วันที่ ๒ ม.ค.๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ พอ.พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)

เรียน เสธ.พอ./รองประธานกรรมการวัฒนธรรมองค์กร พอ.

๑. ตามคำสั่ง พอ.(เฉพาะ) ที่ ๑๖๘/๖๓ ลง ๑๖ ธ.ค.๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.วัฒนธรรมองค์กร พอ.ให้ คณก.ฯ กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร พอ.จัดทำและทบทวนค่านิยมหลัก รวมทั้งแนวทางการ ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร พอ.ให้มีความเหมาะสมนั้น

๒. คณก.ฯ ได้จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ พอ.ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ (รายละเอียดตามแนบ) ดังนี้

๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของ พอ.สู่วัฒนธรรมองค์กร

๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ พอ.

๓. คณก.ฯ พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามข้อ ๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดผลเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ อนุมัติแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ พอ.ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง) ตามข้อ ๒

๓.๒ ให้ นขต.พอ.ดำเนินการดังนี้

๓.๒.๑ ประชาสัมพันธ์และดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร พอ.ฯ

๓.๒.๒ ประเมินและรายงานผลการปฏิบัติให้ คณก.วัฒนธรรมองค์กร พอ.ทราบ

ภายใน ก.ค.ของทุกปี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการให้ต่อไป

น.อ.

ผอ.กวก.พอ.

กรรมการและเลขานุการ



“แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ พอ.”

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

(ฉบับปรับปรุง)

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรของ พอ.

มกราคม ๒๕๖๔


ประกาศเจตนารมณ์

กรมแพทย์ทหารอากาศเป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีวิสัยทัศน์"องค์กรแพทย์ทหารชั้นนำระดับภูมิภาค" (One of the Best Military Medical Organization in ASEAN) โดยสนับสนุนการขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)" ดังนั้น การบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อารุญโทโรปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่นในความเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

การดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายความต้องการดังกล่าวข้างต้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่กำลังพลหน่วยต้องมีวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานเข้มแข็ง เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นศูนย์รวมใจของกำลังพลในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนจากรุ่นสู่รุ่นโดยอาศัยค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน โดยอาศัยจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง

กรมแพทย์ทหารอากาศจึงต้องมีการทบทวนและวางแผนดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม บรรลุตามที่ประกาศเจตนารมณ์ไว้

พลอากาศโท


เจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ

๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ

หน้า

๑. ข้อมูล พอ.	๑
๑.๑ วิสัยทัศน์ พอ.	๑
๑.๒ ภารกิจ พอ.	๑
๑.๓ โครงสร้าง พอ.	๒
๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง	๓
๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๔	๓
๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.	๓
๒.๓ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ	๓
๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๘
๓. แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ พอ.	๙
(พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ฉบับปรับปรุง)	

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อมูล พอ.

๑.๑ วิสัยทัศน์ พอ.

“องค์กรแพทย์ทหารชั้นนำระดับภูมิภาคในปี ๒๕๖๖

(One of the Best Military Medical Organization in ASEAN in 2023)”

๑.๒ ภารกิจ พอ.

กรมแพทย์ทหารอากาศมีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติอำนวยความสะดวกประสานงานติดตามกำกับการวิจัยพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหาร การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์ป้องกัน การปฏิบัติการป้องกันสงครามนิวเคลียร์ ชีวะ เคมี การผลิตบุคลากรด้านการแพทย์ และการพัสดุด้านการแพทย์ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการแพทย์มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๓ โครงสร้าง พอ.



๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๔

กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลัง กองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบริหารราชการกองทัพอากาศภายใต้กรอบภารกิจตามกฎหมายและสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและแผนระดับชาติระดับกลาโหม และระดับกองทัพไทย กองทัพอากาศ จึงได้กำหนด นโยบายการปฏิบัติราชการ เพื่อระบุให้หน่วยมีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงสามารถติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริม ให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัย สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัย การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรม การปฏิบัติของคนในองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กร การยินยอมพร้อมใจปฏิบัติทั่วทุกคนโดยไม่ต้องใช้การบังคับ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดีนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

๒.๓ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศแต่เดิมไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ยังไม่มีการประกาศใช้ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บัญชาการทหารอากาศ แต่มีการใช้ในบางกลุ่มที่ไม่ระบุที่มาของค่านิยมเหล่านั้น อาทิ ซื่อสัตย์ กล้าหาญ ความรู้ดี แต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ ทำให้ไม่เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็น วัฒนธรรมองค์กรได้ ต่อมาในปี ๒๕๔๙ กรมกำลังพลทหารอากาศได้เริ่มศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ เริ่มจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ก่อนดำเนินการ ...

ก่อนดำเนินการ การวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ปี ๒๕๔๙ ได้แก่ พลอากาศเอกชลิต พุกผาสุข เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศในสมัยนั้น พลอากาศเอก ณฤทธิ์ มัณฑะจิตร อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอก สุกำพล สุวรรณทัต อดีตเสนาธิการทหารอากาศ พลอากาศโทหม่อมหลวง สุปรีชา กมลาศน์ อดีตผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ และการสัมมนานักศึกษา วิทยาลัยการทัพอากาศ การสัมมนานายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ใช้เวลาดำเนินการ ประมาณ ๒ ปี แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๓ พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้ดำริให้มีการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงาน นำข้อมูลที่เคยศึกษาไว้มาพิจารณาอีกครั้ง และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปประเด็นในการพิจารณา จัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และได้หัวข้อเพื่อนำมาทำประชาพิจารณ์ที่เปิดโอกาสให้กำลังพลทหารอากาศ ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยส่งผ่านอีเมลกองทัพอากาศ แล้วสรุปผลก่อนนำเข้าที่ประชุม คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จึงได้ร่างบทสรุปนำเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศ เพื่อพิจารณา ใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑ ปี จนได้รับอนุมัติจาก พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ เมื่อปี ๒๕๕๔ ให้ใช้ AIR เป็นค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสืบมา

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของ กองทัพอากาศ เป็นศูนย์รวมใจเป็นพันธะสัญญาให้กำลังพลทหารอากาศยึดมั่นปฏิบัติตาม โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงาน ในปัจจุบันทุกระดับชั้น ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการต่อไป ผู้มาติดต่อ ผู้มารับบริการ ประชาชน ทั่วไป ได้รับรู้เข้าใจ และเชื่อมั่นได้ว่ากำลังพลทหารอากาศ จะยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศจนเกิดความเคยชินและฝังลึกในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัยในความเป็น ทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยังคงอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนเป็นภาพลักษณ์ ของทหารอากาศ อันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

กองทัพอากาศประกาศใช้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force Core Values : RTAF Core Values) เมื่อ ๘ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๔ โดยใช้สัญลักษณ์ย่อว่า AIR

A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ

การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขันตอน และมีทักษะ ในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความเป็นทหารอากาศ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความมีระเบียบวินัย ...

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

๒. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งมีลำดับของทักษะบางประการ ได้แก่ สามารถลอกเลียนแบบ (Imitation) สามารถจัดการ (Manipulation) สามารถทำได้ถูกต้องแม่นยำ (Precision) สามารถผสมผสาน (Articulation) สามารถปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ (Naturalization) ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติจากประสบการณ์ในการทำงานจนทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอัตโนมัติ รวมทั้ง สามารถสื่อสารถ่ายทอด ทักษะหรือความสามารถเหล่านั้นให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

๓. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Proficiency) หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบแบบมืออาชีพ สามารถทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด โดยต้องมีการพัฒนาและฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าเดิมในครั้งต่อ ๆ ไป 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 มีหน้าที่ต้องทำอะไร และควรแสดงบทบาทที่เป็นจริงอย่างไรให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า

๕. ความสามารถในการตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจ จากการรับรู้รับทราบข้อมูลพื้นฐานและศึกษาข้อมูลเชิงลึกตามความเหมาะสม ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นด้วยหลักเหตุผล มีใจเป็นกลาง และประเมินข้อมูลภายใต้สถานการณ์นั้น รวมทั้งหาหนทางปฏิบัติจากการเลือกหนทางที่เหมาะสมคุ้มค่าในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลและประโยชน์สูงสุด

๖. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึง การระลึกรู้ถึงสภาพการณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเอง ว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึง ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหนภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสภาพการณ์เช่นไร

๗.การทำงานเป็นทีม ...

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

I : Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ระบบเกียรติศักดิ์ (Honor System) หมายถึง หลักประเพณีพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของการสร้างนักรบในอุดมคติ การหลอมรวมหัวใจของชายชาติทหารหรือผู้ที่ครองยศทหารทั้งชายและหญิง โดยหัวใจสำคัญของระบบนี้อยู่ที่ มโนสุจริตหรือการพูดในสิ่งที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่เหมาะสม และความรักเกียรติหรือชีวิตของทหารที่ต้องการได้รับเกียรติได้รับการยกย่องยอมรับและการรู้จักให้เกียรติแก่ผู้อื่นก่อน ซึ่งเกียรติยศจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือของผู้อื่น (The Bravest is Tenderest the Noblest is Humblest) โดยเกียรติของแต่ละคนถ้าถูกรวมเป็นสายใยแห่งความไว้น้ำใจ (M) ของหมู่คณะแล้วย่อมสามารถขยายเป็นผืนเกราะแห่งศรัทธาของประชาชนได้

๒. ซื่อตรง (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือนด้วยความไม่เป็นธรรม เราจะไม่พูดปดคดโก่ง หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคนใดคนหนึ่งกระทำเช่นนั้นเป็นอันขาด ถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพซึ่งคำพูดของเรานับเป็นพันธะสัญญาที่ต้องกระทำตามนั้นหรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูดโดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจกระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

๒.๒ ซื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

๒.๓ ซื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรง รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

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

๔. กล้าหาญ (Courage) หมายถึง กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม ไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ หรือไม่หวั่นไหวต่อคำขู่จากยศอำนาจใด ๆ หากสิ่งที่กระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรประพฤติปฏิบัติย่อมจะไม่อายที่ต้องกระทำ

๕. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก เป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติที่คน/ประชาชนทุกคนหรือส่วนใหญ่ยอมรับว่าควรปฏิบัติ

๖. จริยธรรม (Ethic) หมายถึง เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติหรือกฎที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องหรือเป็นไปตามหลักของคุณธรรม โดยสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติให้เหมาะสมกับวิชาชีพ มาตรฐานการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร

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

๗. ยุติธรรม (Justice) หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใด โดยต้องพิจารณาตัดสินใจในการกระทำนั้นด้วยเหตุผลที่เที่ยงตรงไม่ลำเอียงทั้งในการให้รางวัลการยกย่องชื่นชม หรือในการลงโทษต่อผู้กระทำความผิดด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๘. เปิดใจ (Openness) หมายถึง การกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานหรือองค์กร โดยเฉพาะข้อมูลที่สะท้อนกลับจากทุกทิศทางที่เกี่ยวกับตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบกระทำอยู่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไรและพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้ง การเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุกระดับและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

๙. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาณตน มีความอ่อนน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่า ต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า และการซื่อสัตย์และยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักรู้ว่าทหารอาชีพเป็นภารกิจที่สำคัญอันยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ลังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความรับผิดชอบ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

๒. ความรับผิดชอบต่อองค์กร ...

๒. ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Responsibility) หมายถึง การรับบทบาทหน้าที่ ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อหน่วยงานหรือองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเท เพื่อให้ภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จในเวลาที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดต่าง 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 การรับบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อสังคมสิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้วยความตั้งใจและยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติอยู่เสมอรวมทั้ง ภาระของตนเองต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต่อสังคมด้วย

๔. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรับบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไรและอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อพร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่ดีที่ผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้ โดยหมายให้กำลังพลกองทัพอากาศมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อกำลังพลภายในกองทัพอากาศและประชาชน โดยมอบนโยบายให้กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งต่อมาได้มีการขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เมื่อปี ๒๕๕๙ โดยเน้นการให้บริการที่ดี หรือมีใจบริการ Service Mind และการมีจิตสาธารณะหรือ Public Mind ต่อมาได้มีการนำไปเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน เมื่อปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดนิยามของคำว่า จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ว่าหมายถึง การให้บริการด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ วิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศ จากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกัน ในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคมประเทศชาติ กำลังพลทหารอากาศต้องรู้ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด แต่ละหน่วยจะได้รับ

คะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วยนั้น ๆ ในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีต่อกำลังพลทหารอากาศและกองทัพอากาศไปพร้อม ๆ กัน

๓. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร พอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร พอ. มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร พอ.(พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันจนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติของทุกคนทุกระดับให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

เป้าหมาย

พอ.มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกระดับหน่วยงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนด ภายในปี ๖๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

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

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจหรือประทับใจในการให้บริการ ยกเว้นงานใดขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษาภาวะเบี่ยงอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาดไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำความผิด แต่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชนหรือผู้พบเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา นอกจากนี้งานจิตอาสา เป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้การยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดี เสียสละช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสียแก่การทำงานที่ตนรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานใน พอ.ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑ และกลยุทธ์ที่ ๒)

๒. ร้อยละ ๙๕ ของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)
๓. ร้อยละ ๙๐ ของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๒)
๔. ร้อยละ ๘๐ ของกำลังพลในหน่วยกระทำผิดวินัยลดลง และไม่พบผู้กระทำความผิดใหม่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดยให้สำเร็จตามตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานใน พอ.ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	ร้อยละของ หน่วยงานใน พอ.ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ๑.๒ หน่วยงานกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือ คณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวน ทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ๑.๔ หน่วยงานถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิด ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางการของหน่วย ๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย ๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการ ของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด	-	นชต.พอ.

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานใน พอ.ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	ร้อยละของหน่วยงาน ใน พอ.ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมาย ความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ๒.๒ จัดทำช่องทางทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ (อาทิ เอกสารสิ่งพิมพ์ ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของ หน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว) ๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการ ของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลา ที่กำหนด	-	นชต.พอ.

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ในหน่วยงาน มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักของ ทอ. ของกำลังพล หน่วย	๗๐	๗๐	๗๕	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ ๑.๒ จัดอบรม ปฐกฐินเสริมสร้างให้ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ โดยจัดโครงการ/กิจกรรม การปฏิบัติในหน่วยชั้นตรง กองทัพอากาศ ๑.๓ รายงานผลการปฏิบัติให้ คณะอนุกรรมการฯ ทราบ ๑.๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ทุกช่วงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับ บุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี	-	นขต.พอ.

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี		งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๒. กำลังพลในหน่วยงานมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	ร้อยละของคะแนนประเมินพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศของกำลังพลหน่วย	๗๐	๙๐	๙๕	นขต.พอ.
<p>๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)</p> <p>๒.๑ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม ย้ำเตือน สื่อสารต่อเนื่อง (อาทิ สื่อสารรายละเอียดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ความจงรักภักดี ความรักความสามัคคีในหน่วย) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่หรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง (ความถี่)</p> <p>๒.๒ ฝึกวินัยทหารตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ (อาทิ การตรวจเครื่องแต่งกาย ทรงผม การทำความเคารพ) อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุกสัปดาห์</p> <p>๒.๓ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมมือดำเนินการอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยทราบ พร้อมหลักฐาน</p> <p>๒.๔ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของหน่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาระดับนาวาอากาศโทขึ้นไปถึงหัวหน้าหน่วยร่วมประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติของกำลังพลที่อยู่ในความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติตน และรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๒.๕ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิดความเคยชินจนกลายเป็นนิสัย</p>					

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๓. กำลังพลในหน่วย กระทำผิดวินัยลดลง และไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี	ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วยกระทำผิด วินัยลดลงเมื่อ เทียบกับปีที่ ผ่านมา ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีของแต่ละหน่วย	-	๗๐	๘๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มี การปฏิบัติตามระเบียบ วินัยกองทัพอากาศ ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการ ของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ๑.๔ หน่วยสร้างขวัญกำลังใจ/ยกย่องชมเชย ตามความเหมาะสม ๑.๕ หน่วยรวบรวมการกระทำผิดวินัยทหารในปี ๖๓ และปี ๖๔	-	นชต.พอ.

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๓. กำลังพลในหน่วย กระทำผิดวินัยลดลง และไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี	ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วยกระทำความผิด วินัยลดลงเมื่อ เทียบกับปีที่ ผ่านมา	-	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมเมื่อดำเนินการตามระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด ๒.๒ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตามตามระเบียบวินัยจนเกิดความเคยชินกลายเป็นนิสัย ๒.๓ เปรียบเทียบการกระทำผิดวินัยทหารปี ๖๓ กับปี ๖๔ ของหน่วย	-	นชต.พอ.
	ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีของแต่ละหน่วย	-	๙๕	๙๙			

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานในพอ.ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ	ร้อยละของหน่วยงานในพอ.ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ๑.๒ หน่วยงานกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ๑.๔ หน่วยงานถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางการดำเนินงาน ๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย ๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด	-	นชต.พอ.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานใน พ.ด.ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	ร้อยละของหน่วยงาน พ.ด.ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมาย ความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ๒.๒ จัดทำช่องทางทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ (อาทิ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของ หน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว) ๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการ ของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบ พร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่ กำหนด	-	นชต.พอ.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพลใน หน่วยมีจิตสำนึก ทางสังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำลังพลหน่วย	๖๐	๘๐	๙๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มี จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการทั้งภายในและภายนอก กองทัพอากาศ ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย ๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหน่วยประกายอบรมเชิงสัมมนา ที่ปฏิบัติตนอย่างมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่โดดเด่น สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วย หรือต่อกองทัพอากาศ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ๑.๕ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ราชการเข้าร่วมมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	-	นชต.พอ.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๒. กำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	ร้อยละของคะแนนประเมินพฤติกรรมการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วย	๖๐	๘๐	๙๐	-	นชต.พอ.
		<p>๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)</p> <p>๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก</p> <p>๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายในหน่วยขึ้นตรงของหน่วยที่ต้อปฏิบัติร่วมกันและไม่ใช่งบประมาณ ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อาทิ กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมกีฬา เช่น วิ่ง เต้น ฯลฯ กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการกุศล และอื่น ๆ</p> <p>๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วย เป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยสามารถ เข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ โดยมีการจัดกิจกรรมของหน่วย ที่สามารถใช้งบประมาณหน่วยในการบริหารจัดการได้ เช่น กิจกรรมบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ นอกกองทัพอากาศ เช่น ทำความสะอาดวัด ทำบุญ อดโลภกร้อน ลดการใช้ถุงพลาสติก การกำจัดขยะ ฯลฯ</p> <p>๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมของกองทัพอากาศและกิจกรรมภาคประชาชน ชุมชน สังคมภายนอกกองทัพอากาศ รวมถึงของเหล่าทัพเพื่อกระตุ้นให้กำลังพล ดำเนินรอยตามด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกกองทัพอากาศมากขึ้น</p>				

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วย ปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทางสังคมใน การให้บริการของกำลัง พลหน่วย	๖๐	๘๐	๙๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ ๒.๒ กระตุ้นจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้ ความรู้และมองเห็นความสำคัญของเรื่องนั้นที่ผลต่อคุณภาพชีวิตหรือผลต่อ ชีวิตคน ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับคือ ความสุขใจ ที่ได้เป็นผู้ให้ การ ยกตัวอย่างกรณีศึกษา เรื่องใกล้ตัวที่อาจพบหรือ มีประสบการณ์เพื่อสร้าง คุณค่าของงานจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ๒.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้มีจิตสำนึกทางสังคมในการ ให้บริการ โดยเคยเข้าร่วมงานของส่วนรวมทั้งที่สมัครใจและไม่ได้สมัครใจ การ ปรับทัศนคติ เพื่อการปรับเปลี่ยนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่ ไปเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจเต็มใจปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ๒.๔ การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติตน ในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลในหน่วย โดยใช้การ ประเมินตามแบบฟอร์มของ Google Form (จิตสำนึกทางสังคมในการ ให้บริการ ที่กำหนด โดยการส่ง เกตพฤติกรรมการปฏิบัติตนและรวบรวม หลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตาม เวลาที่กำหนด	-	เขต.พอ.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพลในหน่วย มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	ร้อยละของคะแนนประเมินพฤติกรรมกรรมกรมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วย	๖๐	๘๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๕ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด โดยสรุปยอดกำลังพลที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จำนวนครั้งและความถี่ ๒.๖ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นได้รับรู้เข้าใจถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และขอความร่วมมือในการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน	-	นชต.พอ.

แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศปี ๒๕๖๔ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัย สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัยการยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ จึงได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำลังพลทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงใจต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนานไม่สามารถเสร็จสิ้นภายในปีสองปีได้ จึงต้องดำเนินการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากผู้นำหน่วยงานให้นโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยร่วมกันวางแผนหรือวางแนวทางการดำเนินการ การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และการประเมินผลการดำเนินการ โดยสอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ได้นำแนวคิดคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) ที่เน้นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ นโยบาย แผนหรือแนวทางปฏิบัติ ปัจจัยกระบวนการ (Process) ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการ และปัจจัยส่งออก (Output/Outcome) ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรปฏิบัติ และต้องมีการติดตามผลสะท้อนกลับ (Follow-up and Feedback) ได้แก่ ระบบการติดตามแบบทันที ระบบการประเมินผลการดำเนินการเพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการดังกล่าว รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ในลักษณะของวงจร Deming Cycle หรือ PDCA : Plan Do Check Act ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน

การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดเป็นนโยบายในระดับกองทัพอากาศในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ มีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสารถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบและเข้าใจ ในแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๔. คณะกรรมการรับผิดชอบงานดังกล่าว วางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศให้ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยส่งออก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด และผลักดันงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นตัวชี้วัดตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนด

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 ด้วยการจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานพร้อม แนวทางปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางที่กองทัพอากาศกำหนด ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของบริบทตามธรรมชาติของแต่ละหน่วย

๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ และแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมถึงกำลังพลทุกคน ในหน่วยรับทราบด้วยความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตาม แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สัมฤทธิ์ผล

๓.๑ สร้างช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้รับทราบของกำลังพลหน่วยทุกคนอย่าง ทัวถึงและเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกำลังความสามารถ ของแต่ละหน่วย

๓.๒ สร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพล ทุกระดับ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง การประชุมสัมมนา หรืออาจใช้การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถ ตอบคำถามข้อขัดข้องได้ ฯลฯ ที่สามารถสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

๓.๓ กระตุ้นการสื่อสาร...

๓.๓ กระตุ้นการสื่อสารแบบตอกย้ำให้จำฝังใจเพื่อย้ำเตือนให้เกิดการปฏิบัติจนเกิดการตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัดและการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการด้วยการใช้รูปแบบที่หลากหลาย มีความจริงจังและต่อเนื่อง

๔. ฝึกปฏิบัติ โดยให้กำลังพลของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมฝึกปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารเพื่อการดำรงวินัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์เมื่อมีคำสั่ง อาทิ การยกอกอึ๊บ วินัย ๔ ประการ การจดจำเพลงราชสวัสดิ์ ฯลฯ

๔.๑ กำหนดตารางการฝึกปฏิบัติของทุกหน่วยในแต่ละช่วงเวลา เน้นความถี่ในการปฏิบัติอย่างน้อยทุกสัปดาห์หรือมากกว่านั้น รวมถึงการฝึกรวมของทุกหน่วยพร้อมกัน

๔.๒ ตรวจการแต่งกาย ทรงผม เล็บ ท่าทางการแสดงความเคารพ และอื่น ๆ

๔.๓ ฝึกลักษณะการประพฤติปฏิบัติตน 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 กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๘.๓ สมัคใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องไม่ใช่งานราชการที่ตนรับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมจนเกิดประโยชน์ทั้งงานในหน้าที่และงานเพื่อส่วนรวมซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนที่มีต่อกองทัพอากาศ

๘.๔ สมัคใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับประเทศ เป็นกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะที่เหล่าทัพ สังคม ประชาชนจัดขึ้น โดยพร้อมให้ความร่วมมือเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน

๙. คณะกรรมการ...

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

๑๐. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ หน่วย พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา นำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ รวมถึงรายงานการกระทำผิด วินัยของหน่วย และส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด



บันทึกข้อความ

กรมแพทยศาสตร์
เลขรับ ๒๑๒๖๒
วันที่ ๑๗ ต.ค. ๖๓
เวลา ๑๓.๕๓

ส่วนราชการ คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร พอ.(เลขานุการ โทร.๒-๔๑๘๘)

ที่ ๗ / ๖๓

วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๖๓

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงแก้ไขคำสั่ง พอ.

เรียน ประธานกรรมการวัฒนธรรมองค์กร พอ.

กองวิทยากร พอ.
เลขรับ ๗๖๔๕
วันที่ ๒๗ ต.ค. ๖๓
เวลา ๑๔.๔๔

๑. ตามคำสั่ง พอ.(เฉพาะ) ที่ ๑๙/๖๓ ลง ๒๔ ก.พ.๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.วัฒนธรรมองค์กร พอ. เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ พอ.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

๒. คณก.วัฒนธรรมองค์กร พอ.พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการตามข้อ ๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสมยิ่งขึ้น เห็นสมควรยกเลิกคำสั่ง ตามข้อ ๑ และได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขคำสั่ง พอ. ใหม่ ทั้งนี้ได้แนบร่างคำสั่ง พอ.ฯ มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการให้ต่อไป

น.อ.

ผอ.กวก.พอ.

กรรมการและเลขานุการ

เรียน จก.พอ.

กระผมพิจารณาแล้วเห็นสมควรลงชื่อในร่างคำสั่ง พอ.ให้ต่อไป

พล.อ.ต.

เสธ.พอ.

รองประธานกรรมการ ทำการแทน

ประธานกรรมการวัฒนธรรมองค์กร พอ. ๖

๑๕ ธ.ค.๖๓

ลงชื่อให้แล้ว

- ผชก.บก.พอ.ดำเนินการต่อไป

พล.อ.ท.

จก.พอ. ๖

๑๖ ธ.ค.๖๓

= ๒๖ ก.ค. ๑๕ ต.ค. ๖๓

สำเนาฉบับ



คำสั่งกรมแพทยทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๑๖๗/๖๓

เรื่อง แต่งตั้ง คณก.วัฒนธรรมองค์กร พอ.

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ พอ.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่ง พอ.(เฉพาะ) ที่ ๑๙/๖๓ ลง ๒๔ ก.พ.๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.วัฒนธรรมองค์กร พอ.


๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งและมีรายชื่อต่อไปนี้เป็น คณก.วัฒนธรรมองค์กร พอ.

๒.๑ รอง จก.พอ.	ประธานกรรมการ
๒.๒ เสธ.พอ.	รองประธานกรรมการ
๒.๓ รอง เสธ.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๔ รอง ผอ.ศปพ.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๕ รอง ผอ.รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๖ รอง ผอ.รพ.จันทบุรีเบกษา พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๗ ผอ.รพ.ทอ.(สีกัน) พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๘ ผอ.กวป.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๙ ผอ.กวก.พอ.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒.๑๐ ผอ.กวกภ.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๑ ผอ.วพอ.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๒ ทน.สนง.ก.พ.ร.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๓ ทก.กรก.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๔ ทก.กภพ.บก.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๕ ทก.กภบ.บก.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๖ นงป.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๗ ทน.นกง.ผก.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๘ นทสส.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๑๙ น.ท.หญิง ธีรวัศม์ ทองสุข	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๐ น.ท.หญิง นิสา ภู่ทอง	เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๑ นธน.พอ.	เป็นกรรมการ
๒.๒๒ นปส.พอ.	เป็นกรรมการ

๓. คณก.ฯ ตามข้อ ๒ มีหน้าที่ ดังนี้
- ๓.๑ กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร พอ.ได้แก่ ค่านิยม นโยบาย การกำกับดูแลองค์การที่ดี และวัฒนธรรมองค์กร พอ.อื่นๆ
 - ๓.๒ จัดทำและทบทวนค่านิยมหลัก จัดทำและทบทวนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวข้อง กับวัฒนธรรมองค์กร พอ.ให้มีความเหมาะสม
 - ๓.๓ อำนวยการ ควบคุม กำกับดูแล ตลอดจนผลักดันการดำเนินการตามนโยบาย ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พอ.โดยเฉพาะค่านิยมหลักของ พอ.และนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ พอ.ให้เกิดเป็นรูปธรรม
 - ๓.๔ กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม องค์กร พอ.อย่างเป็นระบบ
 - ๓.๕ ประสานและเชิญผู้แทนส่วนราชการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ มาให้คำปรึกษา หรือเข้า ร่วมประชุมกับ คณก.ฯ ได้ตามความจำเป็น
 - ๓.๖ แต่งตั้ง คณะทำงานหรือ คณะเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กรได้ตามที่เห็นสมควร
 - ๓.๗ รายงานผลการดำเนินการให้ประธานอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร พอ.ทราบ ภายใน ส.ค.ของทุกปี
๔. นขต.ทอ.ให้ความร่วมมือตามที่ได้รับ การประสาน
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓

พล.อ.ท.


(ธนวิตต์ สุกใสประภา)

จก.พอ.๒

admin



๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓
13/12/2020