



“แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.”

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

(ฉบับปรับปรุง)

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.

มกราคม ๒๕๖๔

ประกาศเจตนารมณ์

ศูนย์วิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการบินและอวกาศกองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีวิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานคุณภาพ มีมาตรฐานระดับสากล มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาของกองทัพอากาศ” เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนกองทัพอากาศมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)" ซึ่งการบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพและยั่งยืน ภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลง และข้อจำกัดต่างๆ อาทิ ภาวะยุทธโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่น มีความเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นไปตามเป้าหมายความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นศูนย์รวมใจของกำลังพลในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายจากรุ่นสู่รุ่น โดยอาศัยค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ พร้อมทั้งต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการเริ่มต้นของทิศทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนต่อไป

ศูนย์วิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการบินและอวกาศกองทัพอากาศ จึงได้มีการทบทวนและวางแผนดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ได้แก่ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม บรรลุตามที่ประกาศเจตนารมณ์ไว้

พล.อ.ท.

(สุพิจจารณ์ ธรรมวาทะเสรี)

ผอ.ศวอ.ทอ.

ม.ค.๖๔

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ	หน้า
๑. ข้อมูล ศวอ.ทอ.	๑
๑.๑ วิสัยทัศน์ ศวอ.ทอ.	๑
๑.๒ ภารกิจ ศวอ.ทอ.	๑
๑.๓ โครงสร้าง ศวอ.ทอ.	๑
๒. ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	๒
๒.๑ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๒
๒.๒ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี พ.ศ.๒๕๖๔	๓
๒.๓ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.	๔
๒.๔ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ	๔
๒.๕ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๘
๓. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.	๙
พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)	
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร	๑๐
กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๑๖
๔. แนวทางการขับเคลื่อนแผนสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ทอ.	๒๒
- การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ	๒๒
- การขับเคลื่อนระดับหน่วย	๒๓
ภาคผนวก	
- คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	

หมวดข้อมูล ศวอ.ทอ.

๑. ข้อมูล ศวอ.ทอ.

๑.๑ วิสัยทัศน์ ศวอ.ทอ.

“เป็นหน่วยงานคุณภาพ มีมาตรฐานระดับสากล มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาของกองทัพไทย”

๑.๒ ภารกิจ ศวอ.ทอ.

มีหน้าที่ วางแผนการปฏิบัติ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการบินและอวกาศ กิจกรรมด้านนิวเคลียร์ ชีวะ เคมี การพัสดุวิทยาศาสตร์กับหน้าที่จัดการ ความรู้ ควบคุม ประเมินผลและตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านวิทยาศาสตร์ มีผู้อำนวยการศูนย์วิจัยพัฒนา วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการบินและอวกาศกองทัพอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๓ โครงสร้าง ศวอ.ทอ.



๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ให้ความสำคัญในการพัฒนากองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสม การฝึกศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิดในการ ปฏิบัติภารกิจ และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอ และเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

๑. ปรับปรุงขอบเขตการพัฒนากองทัพอากาศให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคง ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในรอบระยะเวลา ๒๐ ปีจากนี้ไป มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหมและยุทธศาสตร์ทหารกองทัพอากาศไทย

๒. แปรนโยบายและทิศทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในแต่ละ องค์ประกอบของกองทัพอากาศอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้เป็นแนวทางจัดทำความต้องการยุทธโธปกรณ์หลัก ของกองทัพอากาศ รวมทั้งการกำหนดความต้องการและการจัดสรรงบประมาณประจำปี (Budget Allocation) เพื่อพัฒนากองทัพอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการพัฒนากองทัพอากาศ โดยมี เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และกรอบระยะเวลาในการพัฒนาอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยังคงดำรงเป้าหมายในการพัฒนาสู่ กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN) โดยกำหนดการพัฒนา ดังนี้

การพัฒนาสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (Digital Air Force : DAF) เป็นการดำเนินการเพิ่มเติมและ ต่อเนื่องจากยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อพัฒนากองทัพอากาศในทุกภาคส่วน ให้ก้าวสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (DAF) ได้อย่างแท้จริง ซึ่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งระยะเวลา ๒๐ ปี เป็นการพัฒนาพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจในทุกด้านของกองทัพอากาศเป็นไปอย่าง รวดเร็วเหมาะสม ทันตามความต้องการในทุกสถานการณ์ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาสู่การปฏิบัติภารกิจที่ใช้ เครื่องมือเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) เป็นการ พัฒนาให้กองทัพอากาศมีความ ทันสมัยโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจและการ ปฏิบัติงานของกองทัพอากาศ

การพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Force : NCAF) เป็นการพัฒนาการปฏิบัติภารกิจที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) โดย มุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางโดยตรง (RTAF NCO Combat Related Function) หรือส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการในส่วนหน้า (Front Line Operations) ทั้งนี้เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กลุ่มเป้าหมาย และจัดลำดับ ความสำคัญในการพัฒนาอย่างชัดเจน ทำให้สามารถพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCAF) ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการคู่ขนานไปกับการ พัฒนาสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (DAF)

การขับเคลื่อนกองทัพอากาศไปสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในการปฏิบัติการรบและการปฏิบัติการที่มีใช้การรบ เพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามทุกรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศกำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนาระยะยาวจำนวน ๒๐ ปี โดยกำหนดรายละเอียดในการพัฒนาของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ในแผนแม่บทการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางของกองทัพอากาศ (RTAF NCO Master Plan) และแผนแม่บทกองทัพอากาศประกอบด้วย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ รวมทั้งสอดคล้องตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม กองทัพอากาศจึงแบ่งกรอบระยะเวลาในการพัฒนาออกเป็น ๔ ระยะ

ระยะที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ระยะที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ระยะที่ ๓ พ.ศ.๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

ระยะที่ ๔ พ.ศ.๒๕๗๖ - ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์บนพื้นฐานของกรอบภารกิจของกองทัพอากาศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ รักษาความมั่นคงของรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของรัฐบาล

๒.๒ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

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

นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัยและจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติอีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัยสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัย การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผลและการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

๒.๓ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรม การปฏิบัติของคนในองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กร การยินยอมพร้อมใจปฏิบัติทั่วทุกคนโดยไม่ต้องใช้การบังคับ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาจนกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี นำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

๒.๔ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศแต่เดิมไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ยังไม่มีการประกาศใช้ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บัญชาการทหารอากาศ แต่มีการใช้ในบางกลุ่มที่ไม่ระบุที่มาของค่านิยมเหล่านั้น อาทิ ชื่อสัตย์ กล้าหาญ ความรู้ดี แต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ ทำให้ไม่เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ต่อมาในปี ๒๕๔๙ กรมกำลังพลทหารอากาศได้เริ่มศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ เริ่มจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาาระดับสูง ปี ๒๕๔๙ ได้แก่ พลอากาศเอก ชลิต พุกผาสุข เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศในสมัยนั้น พลอากาศเอก ณพฤษก์ มณฑะจิตร อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอก สุกำพล สุวรรณทัต อดีตเสนาธิการทหารอากาศ พลอากาศโทหม่อมหลวง สุปรีชา กมลาตน์ อดีตผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ และการสัมภาษณ์นักศึกษาวิทยาลัยการทัพอากาศ การสัมภาษณ์นายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ทำให้ได้ข้อมูลประกอบการดำเนินการใช้เวลาประมาณ ๒ ปี แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๓ พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงค์ อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้ดำริให้มีการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงานนำข้อมูลที่เคยศึกษาไว้มาพิจารณาอีกครั้ง และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปประเด็นในการพิจารณาจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และได้หัวข้อเพื่อนำมาทำประชาพิจารณ์ที่เปิดโอกาสให้กำลังพลทหารอากาศทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยส่งผ่านอีเมล กองทัพอากาศ พร้อมสรุปประเด็นก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีหลายครั้ง แล้วสรุปผลก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศอีกหลายครั้ง จึงได้ร่างบทสรุปนำเสนอเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศเพื่อพิจารณา ใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑ ปี จนได้รับอนุมัติจาก พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงค์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ เมื่อปี ๒๕๕๔ ให้ใช้ AIR เป็นค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสืบมา

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของ กองทัพอากาศเป็นศูนย์รวมใจ เป็นพันธะสัญญาให้กำลังพลทหารอากาศยึดมั่นปฏิบัติตามโดยเฉพาะผู้ที่ เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงาน ในปัจจุบันทุกระดับชั้น ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ

ส่งผลไปยังผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการ และประชาชนทั่วไป ได้รับรู้เข้าใจ และเชื่อมั่นในกำลังพลของ กองทัพอากาศ ซึ่งยึดมั่นประเพณีปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศจนเกิดความเคยชินและฝังลึก ในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัยในความเป็นทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่นจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ที่ยังคงอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเป็นภาพลักษณ์ของทหารอากาศอันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการ ปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

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

A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ

การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอน และมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้ อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อแสดง ความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความเป็นทหารอากาศ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

๒. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้ตาม เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งมีลำดับของทักษะ ๕ ประการ ได้แก่ สามารถลอกเลียนแบบ (Imitation) สามารถจัดการ (Manipulation) สามารถทำได้อย่างถูกต้องแม่นยำ (Precision) สามารถผสมผสาน (Articulation) สามารถปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ (Naturalization) ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติจาก ประสบการณ์ในการทำงานจนทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอัตโนมัติ รวมทั้ง สามารถสื่อสารถ่ายทอด ทักษะหรือความสามารถเหล่านั้นให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

๓. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Proficiency) หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ รับผิดชอบแบบมืออาชีพ สามารถทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด โดยต้องมีการพัฒนาและฝึกฝน ตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าเดิมในครั้งต่อไป ซึ่งความสามารถในลักษณะนี้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ การรู้หลักการ/รู้ในเนื้อหา (Knowledge) มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติจาก การศึกษาเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรู้ถึงคุณค่าของงานตนเองที่ส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

๓.๒ การรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Aircraft) มีความรู้ในมาตรฐานงานและรู้ขั้นตอนปฏิบัติ ของงานนั้นว่าต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร และสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ได้

๔. การตระหนัก...

๔. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การสำนึกถึงตัวตนและสถานะของตนเอง คือ รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอาชีพการงานอะไร มีหน้าที่ต้องทำอะไร และควรแสดงบทบาทที่เป็นจริงอย่างไร ให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า

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

๖. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึง การระลึกรู้ถึงสภาวะการณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเอง ว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยแวดล้อมภายนอกเช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึง ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหนภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าจะองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสภาวะการณ์เช่นไร

๗. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและติดต่อประสาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งจะมีรูปแบบที่เป็นการทำงานในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

I : Integrity and Alliance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

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

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

๒. ซื่อตรง (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือนด้วยความไม่เป็นธรรม เราจะไม่พูดปด คดโกง หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคนใดคนหนึ่งกระทำเช่นนั้นเป็นอันขาด ถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพ ซึ่งคำพูดของเรานั้นเป็นพันธะสัญญาที่ต้องกระทำตามนั้น หรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูด โดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑ ชื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

๒.๒ ชื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

๒.๓ ชื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรง รักษาตน ให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

๓. ความภักดี (Royalty) หมายถึง ความเป็นทหารแห่งราชอาณาจักรไทย และในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อุทิศตนเพื่อปกป้องชาติ ศาสน์ กษัตริย์ พร้อมพลชีพเพื่อชาติและราชบัลลังก์ มีจิตใจเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน

๔. กล้าหาญ (Courage) หมายถึง กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรม ไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ หรือไม่หวั่นไหวต่อคำขู่จากยศอำนาจใดๆ หากสิ่งที่กระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควร ประพฤติปฏิบัติ ย่อมจะไม่อายที่ต้องกระทำ

๕. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก เป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติ ปฏิบัติที่คน/ประชาชนทุกคนหรือส่วนใหญ่ยอมรับว่าควรปฏิบัติ

๖. จริยธรรม (Ethic) หมายถึง เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติหรือกฎที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้อง หรือเป็นไปตามหลักของคุณธรรม โดยสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติให้เหมาะสมกับวิชาชีพ มาตรฐานการทำงาน ในหน่วยงานหรือองค์กร

- จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethic) เป็นหลักปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพใด ๆ ที่ต้องตระหนักถึงความถูกต้อง มีจริยธรรมในการปฏิบัติอยู่เสมอ โดยต้องกระทำการใด ๆ ด้วยความถูกต้อง ตามหลักมาตรฐานวิชาชีพและคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๗. ยุติธรรม (Justice) หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใด โดยต้องพิจารณาตัดสินใจในการกระทำนั้นด้วยเหตุผลที่เที่ยงตรงไม่ลำเอียง ทั้งในการให้รางวัล การยกย่องชื่นชม หรือในการลงโทษต่อผู้กระทำความผิดด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๘. เปิดใจ (Openness) หมายถึง การกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงาน หรือองค์กร โดยเฉพาะข้อมูลที่สะท้อนกลับจากทุกทิศทางที่เกี่ยวกับตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบกระทำ อยู่เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไรและพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นรวมทั้ง การเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุเวลาและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของ มนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

๙. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาณตน มีความนอบน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่าต่อ ผู้มีอาวุโสสูงกว่า และการซื่อซึ้งและยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักว่าทหารอาชีพเป็น ภารกิจที่สำคัญอันยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผล อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติ ในความรับผิดชอบ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

๒. ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร 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 การรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อสังคมสิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้วยความตั้งใจและยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติอยู่เสมอรวมทั้ง ภาระของตนเองต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต่อสังคมด้วย

๔. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไรและอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อพร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

๑.๗ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้โดยมุ่งหมายให้กำลังพลกองทัพอากาศมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อบุคคลอื่น (กำลังพลภายในกองทัพอากาศและประชาชน) อย่างมีคุณภาพ โดยมอบนโยบายให้กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งต่อมาได้มีการขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เมื่อปี ๒๕๕๙ ได้มีการนำไปเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน จนถึงปัจจุบัน และได้มีการกำหนดนิยามของคำว่า จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ว่าหมายถึง การให้บริการด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการวิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศจากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกันในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคมประเทศชาติ กำลังพลทหารอากาศต้องรู้ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด แต่ละหน่วยจะได้รับคะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วย

๓. แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)

ศวอ.ทอ.มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.และดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.(พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และมีทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันจนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกัน ในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติของทุกคนทุกระดับให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

เป้าหมาย

ศวอ.ทอ.มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคนของทุกหน่วยงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนดภายในปี ๖๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ AIR ในการสร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนปฏิบัติตนอย่างจริงจังต่อเนื่อง การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา การสังเกตการณ์ ติดตามประเมินผล และการให้คำปรึกษา เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติเหล่านั้นเกิดบ่อยครั้งจนคุ้นชิน โดยเน้นบทบาทผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจหรือประทับใจในการให้บริการ ยกเว้นงานใด ขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษาภาวะเยียบอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาด ไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำคามผิด แต่จะสร้าง ความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชนหรือผู้พบเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา นอกจากนี้งานจิตอาสา เป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้การยกย่องเชิดชูผู้กระทำคามดี เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสียแก่การงานที่ตนรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยปฏิบัติ ใน ศวอ.ทอ.ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑ และกลยุทธ์ที่ ๒)
๒. ร้อยละ ๙๕ ของกำลังพล ศวอ.ทอ.มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ทอ.ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)
๓. ร้อยละ ๙๐ ของกำลังพลในหน่วย มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๒)
๔. ร้อยละ ๘๐ ของกำลังพลในหน่วย กระทำผิดวินัยลดลงและไม่พบผู้กระทำความผิดใหม่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดยให้สำเร็จตามตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)

กลยุทธ์ที่...

๔. แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

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

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัยสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัยการยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผลและการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ จึงได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำลังพลทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงใจต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลานาน ไม่สามารถเสร็จสิ้นภายในปีสองปีได้ จึงต้องดำเนินการเรียนรู้ ผักผ่อนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากผู้นำหน่วยงาน ให้นำนโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแต่งตั้ง คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยร่วมกันวางแผนหรือวางแนวทาง

การดำเนินการ การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตามกำกับดูแล การปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และการประเมินผลการดำเนินการ โดยสอดคล้องกับขั้นตอน ดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ได้นำแนวคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) ที่เน้น ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ นโยบาย แผนหรือแนวทางปฏิบัติ ปัจจัยกระบวนการ (Process) ได้แก่ ขั้นตอน การดำเนินการ และปัจจัยส่งออก (Output/Outcome) ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเน้นการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ และต้องมีการติดตามผลสะท้อนกลับ (Follow-up and Feedback) ได้แก่ ระบบการติดตามแบบทันที ระบบการประเมินผลการดำเนินการ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการ ดังกล่าว รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ในลักษณะของวงจร Deming Cycle หรือ PDCA : Plan Do Check Act ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน

การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดเป็นนโยบายในระดับกองทัพอากาศในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี ให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศมีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการทบทวน และปรับแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสารถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบและเข้าใจในแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๔. การรับผิดชอบงานดังกล่าววางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้ครอบคลุม ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยส่งออก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดและผลักดัน งานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่ทุกหน่วยต้อง ดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๕. นำดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการทั้งในการวัดประเมินผล การดำเนินการ การติดตามการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้ดิจิทัล เทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการประหยัดงบประมาณ แต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ ต้องการได้

๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ นำเรียนผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

การขับเคลื่อนระดับหน่วย

๑. หัวหน้าหน่วยประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศลงสู่การปฏิบัติ ในหน่วยงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ของหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน พร้อมแนวทางการปฏิบัติ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางที่กองทัพอากาศกำหนด ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงาน สามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของบริบทตามธรรมชาติของแต่ละหน่วย

๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศและแผนการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมถึงกำลังพลทุกคนในหน่วยรับทราบ ด้วยความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สัมฤทธิ์ผล

๓.๑ สร้างช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้รับทราบของกำลังพลหน่วยทุกคนอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกำลังความสามารถ ของแต่ละหน่วย

๓.๒ สร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกระดับ โดยการ ฝึกอบรม ประชุมชี้แจง การประชุมสัมมนา หรืออาจใช้การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถสื่อสารได้สองทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตอบคำถามข้อขัดข้องได้

๓.๓ กระตุ้นการสื่อสารแบบตอกย้ำให้จำฝังใจ เพื่อย้ำเตือนให้เกิดการปฏิบัติจนเกิดการตระหนักรู้ใน การปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนตาม ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัดและการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการด้วยการใช้รูปแบบที่ หลากหลาย มีความจริงใจและต่อเนื่อง

๔. ฝึกปฏิบัติ โดยให้กำลังพลของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมฝึกปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหาร เพื่อการดำรงวินัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์เมื่อมีคำสั่ง อาทิ การยกอก วินัย ๙ ประการ การจดจำเพลงราชสวัสดิ์ ฯลฯ

๔.๑ กำหนดตารางการฝึกปฏิบัติของทุกหน่วยในแต่ละช่วงเวลา เน้นความถี่ในการปฏิบัติอย่างน้อยทุกสัปดาห์หรือมากกว่านั้น รวมถึงการฝึกรวมของทุกหน่วยพร้อมกัน

๔.๒ ตรวจสอบการแต่งกาย ทรงผม เล็บ ท่าทางการแสดงความเคารพ และอื่น ๆ

๔.๓ ฝ้าสังเกตการณ์การประพฤติปฏิบัติตน 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 กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๘.๓ สมัยครใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องไม่เสียงานราชการที่ตนรับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมจนเกิดประโยชน์ทั้งงานในหน้าที่และงานเพื่อส่วนรวมซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนที่มีต่อกองทัพอากาศ

๘.๔ สมัยครใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับประเทศ เป็นกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ ที่เหล่าทัพ สังคม และประชาชนจัดขึ้น โดยพร้อมให้ความร่วมมือเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน

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

๑๐. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย นำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา และส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด

ภาคผนวก

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยปฏิบัติ ใน ศวอ.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.	ร้อยละของหน่วย ปฏิบัติ ใน ศวอ. ทอ.ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.	-	๙๐	๑๐๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	คณก.วัฒนธรรม องค์กร ศวอ.ทอ.
					<p>๑.๑ ผอ.ศวอ.ทอ.รับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ ศวอ.ทอ.แต่งตั้งคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ. และคณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กรศวอ.ทอ. เพื่อรับผิดชอบ การดำเนินงาน</p> <p>๑.๓ คณก.วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.จัดทำแผนเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมี การทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์</p> <p>๑.๔ คณก.วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.ถ่ายทอดแผนการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุก ระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปใน แนวทางเดียวกัน</p> <p>๑.๕ ทุกหน่วยปฏิบัติ ร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย</p> <p>๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติ</p> <p>๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติ ติดตาม/รับทราบผลการ ดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยปฏิบัติ ใน ศวอ.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.	ร้อยละของ หน่วยปฏิบัติใน ศวอ.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.	-	๙๐	๑๐๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	บก.ศวอ.ทอ. สวจ.ศวอ.ทอ. กสย.ศวอ.ทอ. กวศ.ศวอ.ทอ. กสอ.ศวอ.ทอ. กกอ.ศวอ.ทอ. กรก.ศวอ.ทอ.
					<p>๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)ให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ</p> <p>๒.๒ จัดทำช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง กลุ่มไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย การประชุม และ พุดหน้าแถว</p> <p>๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมองค์กรของทุกหน่วยปฏิบัติ เขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วย นำเรียน ผู้บังคับบัญชา (หน.หน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.ตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ศวอ.ทอ. มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลักทอ. อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลัก ทอ. ของกำลังพล ศวอ.ทอ.	๗๐	๘๐	๘๕	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	คนก.วัฒนธรรม องค์กร ศวอ.ทอ.
					<p>๑.๑ ผู้บังคับบัญชาของหน่วย สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ</p> <p>๑.๒ จัดอบรม ปลูกฝังเสริมสร้างให้ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศโดยจัดโครงการ/กิจกรรม การปฏิบัติใน ศวอ.ทอ.</p> <p>๑.๓ รายงานผลการปฏิบัติให้ คณะอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ทอ.(กพ.ทอ.)ทราบ</p> <p>๑.๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันทุกช่วงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงานต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี</p>		

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร(ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำล้างพล ศวอ.ทอ. มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักของ ทอ. ของกำล้างพล ศวอ.ทอ.	๗๐	๙๐	๙๕	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	บก.ศวอ.ทอ.
					<p>๒.๑ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับกำล้างพลอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม ย้ำเตือนสื่อสารต่อเนื่อง อาทิ รายละเอียดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ , เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นต้น โดยย้ำเตือนทุกวันหรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง</p> <p>๒.๒ ฝึกอบรมวินัยทหารตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ ทุกรอบ ๔ เดือน ม.ค., พ.ค.และ ก.ย.) การตรวจเครื่องแต่งกาย ทรงผม อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง</p> <p>๒.๓ ทุกหน่วยงานร่วมมือดำเนินการอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและรายงานผลการปฏิบัติให้ คณก.วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.ทราบพร้อมหลักฐานผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.</p> <p>๒.๔ คณก.วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.ติดตามประเมินผลการดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ ระดับ น.ท.ขึ้นไป (หรือ น.ต.ทำการแทน)ทุกคน ประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติของกำล้างพลที่อยู่ในความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการสังเกตพฤติกรรมกรปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.ตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๒.๕ กำล้างพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิดความเคยชินจนกลายเป็นนิสัย</p>	สวจ.ศวอ.ทอ. กสย.ศวอ.ทอ. กวศ.ศวอ.ทอ. กสอ.ศวอ.ทอ. กกอ.ศวอ.ทอ. กรก.ศวอ.ทอ.	

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร(ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๓. กำลังพล ศวอ. ทอ.กระทำผิดวินัย ลดลง และไม่พบ ผู้กระทำความผิด ใหม่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	ร้อยละของ กำลังพล ศวอ. ทอ.กระทำผิด วินัยลดลงเมื่อ เทียบกับปีที่ ผ่านมา	-	๗๐	๘๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ ผอ.ศวอ.ทอ.ประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วย ที่มีการปฏิบัติตามระเบียบ วินัยกองทัพอากาศ ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติติดตาม/รับทราบผลการ ดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ๑.๔ หน่วยปฏิบัติสร้างขวัญกำลังใจ/ยกย่องชมเชย ตามความ เหมาะสม ๑.๕ หน่วยปฏิบัติรวบรวมการกระทำผิดวินัยทหารในปี ๖๓ และปี ๖๔	-	คณก.วัฒนธรรม องค์กร ศวอ.ทอ.
	ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละปีของแต่ละหน่วย	-	๙๕	๙๙			

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร(ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๓. กำลังพล ศวอ. ทอ.กระทำผิดวินัย ลดลง และไม่พบ ผู้กระทำความผิด ใหม่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	ร้อยละของ กำลังพล ศวอ. ทอ.กระทำผิด วินัยลดลงเมื่อ เทียบกับปีที่ ผ่านมา	-	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ทุกหน่วยปฏิบัติร่วมมือดำเนินการตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ๒.๒ กำลังพลในหน่วยทุกคน ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยจนเกิดความเคยชินกลายเป็นนิสัย ๒.๓ เปรียบเทียบการกระทำผิดวินัยทหารปี ๖๓ กับปี ๖๔ ของหน่วย และรายงานให้ คณก.วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ. ทราบ	-	บก.ศวอ.ทอ. สวจ.ศวอ.ทอ. กสย.ศวอ.ทอ. กวศ.ศวอ.ทอ. กสอ.ศวอ.ทอ. กกอ.ศวอ.ทอ. กรก.ศวอ.ทอ.
	ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละปีของแต่ละหน่วย	-	๙๕	๙๙			

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานใน ศวอ.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการ เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	ร้อยละของ หน่วยงานใน ศวอ.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	คณก.วัฒนธรรม องค์กร ศวอ.ทอ.
					<p>๑.๑ ผอ.ศวอ.ทอ.รับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ ศวอ.ทอ.แต่งตั้งคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ. และคณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กรศวอ.ทอ. เพื่อรับผิดชอบ การดำเนินงาน</p> <p>๑.๓ คณก.วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.จัดทำแผนเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการ ทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์</p> <p>๑.๔ คณก.วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.ถ่ายทอดแผนการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุก ระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปใน แนวทางเดียวกัน</p> <p>๑.๕ ทุกหน่วยปฏิบัติ ร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย</p> <p>๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติ</p> <p>๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติ ติดตาม/รับทราบผลการ ดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ(ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานใน ศวอ.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	ร้อยละของ หน่วยงานใน ศวอ.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	บก.ศวอ.ทอ. สวจ.ศวอ.ทอ. กสย.ศวอ.ทอ. กยศ.ศวอ.ทอ. กสอ.ศวอ.ทอ. กกอ.ศวอ.ทอ. กรก.ศวอ.ทอ.
					<p>๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของ ศวอ.ทอ. ให้กำลังพลทุกคนในหน่วยงานได้รับรู้และสร้างความเข้าใจ เป้าหมายความต้องการของ ศวอ.ทอ.และให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ</p> <p>๒.๒ จัดทำช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง กลุ่มไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย การประชุม ศวอ.ทอ. และ พุดหน้าแถว</p> <p>๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมองค์กรของทุกหน่วยงานเขียน รายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วย นำเรียน ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.ตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ(ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ศวอ. ทอ. มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	ร้อยละของคะแนนประเมินพฤติกรรมการณ์มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพล ศวอ. ทอ.	๖๐	๘๐	๙๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	คนก.วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.
					<p>๑.๑ ผอ.ศวอ.ทอ.ประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ</p> <p>๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ</p> <p>๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติ</p> <p>๑.๔ ประกาศยกย่องชมเชยกำลังพลที่ปฏิบัติตนอย่างมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่โดดเด่น สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยหรือต่อกองทัพอากาศโดยพิจารณาตามความเหมาะสม</p> <p>๑.๕ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการให้ร่วมมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำล้างพล ศวอ.ทอ. มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการณ์ จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำล้างพล ศวอ.ทอ.	๖๐	๘๐	๙๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	บก.ศวอ.ทอ.
					<p>๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติของหน่วยปฏิบัติ เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก</p> <p>๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายในของหน่วยปฏิบัติ ซึ่งทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อาทิ กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมกีฬา กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการกุศล และ อื่น ๆ</p> <p>๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจากหน่วยปฏิบัติ เป็นกิจกรรมภายใน ศวอ.ทอ. โดยมีการจัดกิจกรรม ที่สามารถใช้งบประมาณหน่วยในการบริหารจัดการได้ เช่น กิจกรรมบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์นอก ทอ. เช่น กิจกรรมสาธารณกุศล กิจกรรมการคัดแยกกำจัดขยะ ลดการใช้ถุงพลาสติก ลดโลกร้อน ฯลฯ</p> <p>๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยปฏิบัติเป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมของ ทอ. และกิจกรรมภาคประชาชน ชุมชน สังคมภายนอก ทอ. รวมถึงของเหล่าทัพเพื่อกระตุ้นให้กำล้างพลดำเนินรอยตามด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกกองทัพอากาศมากขึ้น</p>		สวจ.ศวอ.ทอ. กสย.ศวอ.ทอ. กวศ.ศวอ.ทอ. กสอ.ศวอ.ทอ. กกอ.ศวอ.ทอ. กรก.ศวอ.ทอ.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ(ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ศวอ.ทอ. มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมกรรมมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำลังพล ศวอ.ทอ.	๖๐	๘๐	๙๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	บก.ศวอ.ทอ.
					<p>๒.๒ กระตุ้นจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และมองเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตหรือมีผลต่อชีวิตคน ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับคือ ความสุขใจ ที่ได้เป็นผู้ให้ การยกตัวอย่างกรณีศึกษา เรื่องใกล้ตัวที่อาจพบหรือมี ประสบการณ์ เพื่อสร้างคุณค่าของงานจิตสำนึกทางสังคมในการ ให้บริการ</p> <p>๒.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้มีจิตสำนึกทาง สังคมในการให้บริการ โดยเคยเข้าร่วมงานของส่วนรวมทั้งที่สมัครใจ และไม่ได้สมัครใจ การปรับทัศนคติ เพื่อการปรับเปลี่ยนในการมี จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่ไปเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความ สมัครใจเต็มใจปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ</p> <p>๒.๔ การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การ ปฏิบัติตนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลใน หน่วย โดยใช้การประเมินตามแบบฟอร์มของ Google Form (จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ) ที่กำหนด โดยการสังเกต พฤติกรรมการปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กร ศวอ.ทอ.ตามเวลาที่กำหนด</p>		สวจ.ศวอ.ทอ. กสย.ศวอ.ทอ. กวศ.ศวอ.ทอ. กสอ.ศวอ.ทอ. กกอ.ศวอ.ทอ. กรก.ศวอ.ทอ.

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ศวอ.ทอ. มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำลังพล ศวอ.ทอ.	๖๐	๘๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	บก.ศวอ.ทอ. สวจ.ศวอ.ทอ. กสย.ศวอ.ทอ. กวศ.ศวอ.ทอ. กสอ.ศวอ.ทอ. กกอ.ศวอ.ทอ. กรก.ศวอ.ทอ.
					๒.๕ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมองค์กรของทุกหน่วยปฏิบัติเขียน รายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้า หน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรม องค์กร ศวอ.ทอ. ตามเวลาที่กำหนด โดยสรุปยอดกำลังพลที่มี จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม จำนวนครั้งและความถี่		
					๒.๖ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นได้รับรู้เข้าใจถึงความสำคัญของ การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และขอความร่วมมือในการ เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อสามารถกระทำได้โดย ตนเองไม่เดือดร้อน		