



แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ สง.ปรมน.ทอ.

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

(ฉบับปรับปรุง)

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรของ สง.ปรมน.ทอ.

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔



แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ สง.พรมน.ทอ.

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

(ฉบับปรับปรุง)

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรของ สง.พรมน.ทอ.

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ประกาศเจตนารมณ์

สำนักงานประสานภารกิจด้านความมั่นคงกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรกองทัพอากาศเป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีวิสัยทัศน์ เป็นหน่วยงานหลักของกองทัพอากาศ ในการประสานและขับเคลื่อนงานด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยสนับสนุนการขับเคลื่อน กองทัพอากาศเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)" ดังนั้น การบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่นในความเสียสละ ทุม่เทแรงกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติ ภารกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

การดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายความต้องการดังกล่าวข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง โดยอาศัยเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้เป็นศูนย์รวมใจ ของกำลังพลจากรุ่นสู่รุ่นด้วยการใช้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และการดำเนินการอย่างเป็นระบบใน หน่วยงาน โดยอาศัยจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของทิศทางการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง

สำนักงานประสานภารกิจด้านความมั่นคงกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักรกองทัพอากาศ จึงต้องมีการทบทวนและวางแผนดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ ค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ดำเนินการอย่างเข้มแข็งจริงจังและต่อเนื่อง

(ลงชื่อ) พล.อ.ท.ธาดา เคี่ยมทองคำ

(ธาดา เคี่ยมทองคำ)

ผอ.สง.ปรมน.ทอ.

๑๙ มี.ค.๖๔

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ

หน้า

๑. ข้อมูล สง.ปรมน.ทอ.

๑.๑ วิสัยทัศน์ สง.ปรมน.ทอ.

๑

๑.๒ ภารกิจ สง.ปรมน.ทอ.

๑

๑.๓ โครงสร้าง สง.ปรมน.ทอ.

๑

๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๔

๒

๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

๒

๒.๓ ค่านิยมหลักกองทัพอากาศ

๒

๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

๗

๓. แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ สง.ปรมน.ทอ.

๘

(พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ฉบับปรับปรุง)

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อมูล สง.ปรมน.ทอ.

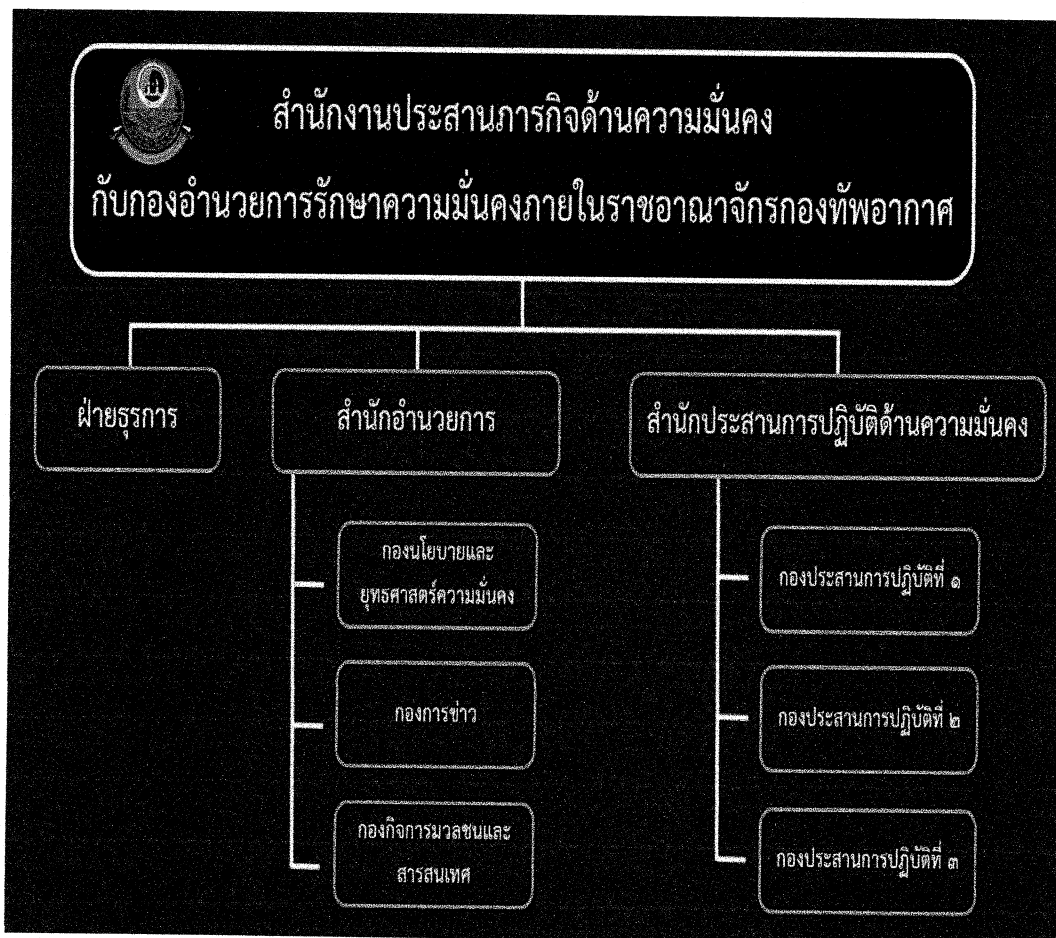
๑.๑ วิสัยทัศน์ สง.ปรมน.ทอ.

เป็นหน่วยงานหลักของกองทัพอากาศในการประสานและขับเคลื่อนงานด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๑.๒ ภารกิจ สง.ปรมน.ทอ.

วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการประสานภารกิจด้านความมั่นคงกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๑.๓ โครงสร้าง สง.ปรมน.ทอ.



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 ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริม ให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัย สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัย การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมและการปฏิบัติของคนในองค์กร 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 ทำให้ไม่เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ต่อมาในปี ๒๕๕๙ กรมกำลังพลทหารอากาศได้เริ่มศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ เริ่มจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ การวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ปี ๒๕๕๙ ได้แก่ พลอากาศเอกชลิต พุกผาสุข เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศในสมัยนั้น

พลอากาศเอกณพลุรักษ์ มั่นชะจิตร อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอกสุกำพล สุวรรณทัต อดีตเสนาธิการทหารอากาศ พลอากาศโทหม่อมหลวง สุปรีชา กมลาศน์ อดีตผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ และการสัมมนานักศึกษาวิทยาลัยการทัพอากาศ การสัมมนานายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ใช้เวลาดำเนินการประมาณ ๒ ปี แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๓ พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้ดำริให้มีการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงาน นำข้อมูลที่เคยศึกษาไว้มาพิจารณาอีกครั้ง และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปประเด็นในการพิจารณาจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และได้หัวข้อเพื่อการนำมาทำประชาพิจารณ์ที่เปิดโอกาสให้กำลังพลทหารอากาศทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยส่งผ่านอีเมลกองทัพอากาศ แล้วสรุปผลก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จึงได้ร่างบทสรุปนำเสนอเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศ เพื่อพิจารณา ใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑ ปี จนได้รับอนุมัติจาก พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ เมื่อปี ๒๕๕๔ ให้ใช้ AIR เป็นค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสืบมา

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของกองทัพอากาศ เป็นศูนย์รวมใจเป็นพันธะสัญญาให้กำลังพลทหารอากาศยึดมั่นปฏิบัติตาม โดยเฉพาะผู้ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในปัจจุบันทุกระดับชั้น ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการต่อไป ผู้มาติดต่อ ผู้มารับบริการ ประชาชนทั่วไป ได้รับรู้เข้าใจ และเชื่อมั่นได้ว่ากำลังพลทหารอากาศ จะยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศจนเกิดความเคยชินและฝังลึกในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัยในความเป็นทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่นจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยังคงอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนเป็นภาพลักษณ์ของทหารอากาศ อันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

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

A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ

การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ชันตอน และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความเป็นทหารอากาศ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. **ความมีระเบียบวินัย (Discipline)** หมายถึง เป็นผู้รู้กฎระเบียบปฏิบัติธรรมเนียมปฏิบัติและดำรงไว้ซึ่งการมีระเบียบวินัยในทางปฏิบัติ คือ รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดและเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหารได้อย่างเคร่งครัด มีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติด้วยความปลอดภัย

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

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

๓.๑ **การรู้หลักการ/รู้ในเนื้อหา (Knowledge)** มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติ จากการศึกษาเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรู้ถึงคุณค่าของงานตนเองที่ส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

๓.๒ **การรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Aircraft)** มีความรู้ในมาตรฐานงานและรู้ขั้นตอนปฏิบัติของงานนั้นว่าต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร และสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติเพื่อผลสัมฤทธิ์ได้

๔. **การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)** หมายถึง การสำนึกถึงตัวตนและสถานะของตนเอง คือ รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอาชีพการงานอะไร มีหน้าที่ต้องทำอะไร และควรแสดงบทบาทที่เป็นจริงอย่างไรให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า

๕. **ความสามารถในการตัดสินใจ (Judgment)** หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจจากการรับรู้รับทราบข้อมูลพื้นฐานและศึกษาข้อมูลเชิงลึกตามความเหมาะสม ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นด้วยหลักเหตุผล มีใจเป็นกลาง และประเมินข้อมูลภายใต้สถานการณ์นั้น รวมทั้งหาหนทางปฏิบัติจากการเลือกหนทางที่เหมาะสมคุ้มค่าในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลและประโยชน์สูงสุด

๖. **การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness)** หมายถึง การระลึกถึงถึงสภาพการณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเอง ว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึงภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหนภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสภาพการณ์เช่นไร

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 หลักประพฤติพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของการสร้างนักรบในอุดมคติ การหลอมรวมหัวใจของชายชาติทหารหรือผู้ที่ครองยศทหารทั้งชายและหญิง โดยหัวใจสำคัญของระบบนี้อยู่ที่ มโนสุจริตหรือการพูดในสิ่งที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่เหมาะสม และความรักเกียรติหรือชีวิตของทหารที่ต้องการได้รับเกียรติได้รับการยกย่องยอมรับและการรู้จักให้เกียรติแก่ผู้อื่นก่อน ซึ่งเกียรติยศจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือของผู้อื่น (The Bravest is Tenderest the Noblest is Humblest) โดยเกียรติของแต่ละคนถ้าถักทอรวมเป็นสายใยแห่งความไว้น้ำใจ (M) ของหมู่คณะแล้วย่อมสามารถขยายเป็นผืนเกราะแห่งศรัทธาของประชาชนได้

๒. ซื่อตรง (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือน ด้วยความไม่เป็นธรรม เราจะไม่พูดปิดคดโกง หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคนใดคนหนึ่งกระทำเช่นนั้นเป็นอันขาด ถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพซึ่งคำพูดของเรานับเป็นพันธะสัญญาที่ต้องกระทำตามนั้นหรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูดโดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจกระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

๒.๒ ซื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

๒.๓ ซื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรง รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

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

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

๕. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูกเป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติที่คน/ประชาชนทุกคนหรือส่วนใหญ่ยอมรับว่าควรปฏิบัติ

๖. จริยธรรม (Ethic) หมายถึง เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติหรือกฎที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องหรือเป็นไปตามหลักของคุณธรรม โดยสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติให้เหมาะสมกับวิชาชีพ มาตรฐานการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร

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

๗. ยุติธรรม (Justice) หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยต้องพิจารณาตัดสินใจในการกระทำนั้นด้วยเหตุผลที่เที่ยงตรงไม่ลำเอียงทั้งในการให้รางวัลการยกย่องชื่นชม หรือในการลงโทษต่อผู้กระทำความผิดด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๘. เปิดใจ (Openness) หมายถึง การกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานหรือองค์กร โดยเฉพาะข้อมูลที่สะท้อนกลับจากทุกทิศทางที่เกี่ยวกับตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบกระทำอยู่เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไรและพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้ง การเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุกเวลาและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

๙. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาณตน มีความนอบน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่าต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า และการซื่อสัตย์และยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักรู้ว่าทหารอาชีพเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความรับผิดชอบ 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) เป็นความใส่ใจทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จจุลวงด้วยดี

๒.๒ ความรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Operational Responsibility) เป็นความใส่ใจ ในรายละเอียดของทุกขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นให้มีความสิ้นกระชับและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็วและประหยัดค้ำค่ามากที่สุด

๒.๓ ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน (Result Product & Outcome Responsibility) เป็นความใส่ใจให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ โดยเกิดความคุ้มค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานหรือองค์กรได้

๓. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การรับบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อสังคมสิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้วยความตั้งใจและยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติอยู่เสมอ รวมทั้ง ภาระของตนเองต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต่อสังคมด้วย

๔. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรับบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไรและอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้ โดยหมายให้กำลังพลกองทัพอากาศมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อกำลังพลภายในกองทัพอากาศและประชาชน โดยมอบนโยบายให้กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งต่อมาได้มีการขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เมื่อปี ๒๕๕๙ โดยเน้นการให้บริการที่ดี หรือมีใจบริการ Service Mind และการมีจิตสาธารณะหรือ Public Mind ต่อมาได้มีการนำไปเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน เมื่อปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดนิยามของคำว่า จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ว่าหมายถึง การให้บริการด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ วิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศ จากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกันในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคมประเทศชาติ กำลังพลทหารอากาศต้องรู้ปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด แต่ละหน่วยจะได้รับคะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วยนั้น ๆ ในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีต่อกำลังพลทหารอากาศและกองทัพอากาศไปพร้อม ๆ กัน

๓. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สง.ปรมน.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สง.ปรมน.ทอ. มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สง.ปรมน.ทอ.(พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติตนของ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันจนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติของทุกคนทุกระดับให้เป็นไปตาม วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

เป้าหมาย

สง.ปรมน.ทอ. มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกหน่วยงานมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนด 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 ยกเว้นงาน โดยขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษาภาวะเยียบอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาดไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำความผิด แต่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชนหรือผู้พบเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา นอกจากนี้งานจิตอาสา เป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้การยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดี เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสียแก่การทำงานที่ตนรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

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

๒. ร้อยละ ๙๕ ของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)

๓. ร้อยละ ๙๐ ของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๒)

๔. ร้อยละ ๘๐ ของกำลังพลในหน่วยกระทำความผิดวินัยลดลง และไม่พบผู้กระทำความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดยให้สำเร็จตามตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|---|--------------------|------|------|--|----------|---------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๑. หน่วยงานใน สง.ปรมน.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ | ร้อยละของ หน่วยงานใน สง.ปรมน.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ | - | ๙๐ | ๑๐๐ | ๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ๑.๒ หน่วยงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ๑.๔ หน่วยงานถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ๑.๕ หน่วยงานขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย ๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย ๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด | - | ทุกหน่วยใน สง.ปรมน.ทอ. |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศผู้พัฒนาองค์กร (ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|--|--------------------|------|------|---|----------|-------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๑. หน่วยงานใน สง.ปรมน.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ | ร้อยละของหน่วยงาน ใน สง.ปรมน.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ | - | ๙๐ | ๑๐๐ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมาย ความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ๒.๒ จัดทำช่องทางสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ (อาทิ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ โคน์ ปรชนิย้อีเล็ททรอนิกส์ เว็บไซต์ของ หน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว) หน่วยระบุ ๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการ ของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลา ที่กำหนด | - | ทุกหน่วย สง.ปรมน.ทอ. |

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 | ๙๐ | ๙๕ | ๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ ๑.๒ จัดอบรม ปลูกฝังเสริมสร้างให้ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ โดยจัดโครงการ/กิจกรรม การปฏิบัติในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศ ๑.๓ รายงานผลการปฏิบัติให้ คณะอนุกรรมการฯ ทราบ ๑.๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ทุกวงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอำนวยการปฏิบัติงานร่วมกันกับ บุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี | - | ทุกหน่วย สง.ปรมน.ทอ. |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|---|--------------------|------|------|---|----------|-------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพลในหน่วยงานมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างสม่ำเสมอ | ร้อยละของคะแนนประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของทอ. ของกำลังพลหน่วย | ๗๐ | ๙๐ | ๙๕ | <p>๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)</p> <p>๒.๑ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม ย้ำเตือน สื่อสารต่อเนื่อง (อาทิ สื่อสารรายละเอียดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ความจงรักภักดี ความรักความสามัคคีในหน่วย) สง.ปรสม.ทอ.ควรวัย่าเตือนทุกวันหรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง (ความถี่)</p> <p>๒.๒ มีกิจกรรมหรือกิจกรรมแบบธรรมเนียมปฏิบัติ (อาทิ การตรวจเครื่องแต่งกายทรงผม การทำความสะอาด) สง.ปรสม.ทอ. อย่างสม่ำเสมออย่างเคร่งครัด</p> <p>๒.๓ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมมือดำเนินกิจกรรมอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยทราบ พร้อมหลักฐาน</p> <p>๒.๔ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของหน่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาาระดับนาวาอากาศโทขึ้นไปถึงหัวหน้าหน่วยร่วมประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลที่อยู่ในความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๒.๕ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิดความเคยชินจนกลายเป็นนิสัย</p> | - | ทุกหน่วย สง.ปรสม.ทอ. |

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|--|--------------------|------|------|---|----------|--------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๓. กำลังพลในหน่วย กระทำผิดวินัยลดลง และไม่พบผู้กระทำความผิดใหม่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี | ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วยกระทำความผิด วินัยลดลงเมื่อ เทียบกับปีที่ ผ่านมา | - | ๓๐ | 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 | - | ทุกหน่วย ส.ง.ปรมน.ทอ. |
| | ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีของแต่ละหน่วย | - | ๙๕ | ๙๙ | | | |

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 ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมมือดำเนินการตามระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด ๒.๒ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยจนเกิดความเคยชินกลายเป็นนิสัย ๒.๓ เปรียบเทียบการกระทำผิดวินัยทหารปี ๖๓ กับปี ๖๔ ของหน่วย | - | ทุกหน่วย สง.ปรมน.ทอ. |
| | ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีของแต่ละหน่วย | - | ๙๕ | ๙๙ | | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|---|--------------------|------|---|----------|-------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | | | |
| ๑. หน่วยงานใน สง.ปรมน.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ | ร้อยละของ หน่วยงานใน สง.ปรมน.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ | - | ๙๐ | ๑๐๐ | - | ทุกหน่วย สง.ปรมน.ทอ. |
| | | | | <p>๑. การดำเนินการระดับนโยบาย</p> <p>๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ หน่วยงานกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว</p> <p>๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์</p> <p>๑.๔ หน่วยงานถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน</p> <p>๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศสนับสุนการดำเนินการและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p> | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|---|--------------------|------|------|--|----------|-------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๑. หน่วยงานใน สง.ปรมน.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ | ร้อยละของหน่วยงาน สง.ปรมน.ทอ. ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ | - | ๙๐ | ๑๐๐ | ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ถ้ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างเข้าใจเป้าหมาย ความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ๒.๒ จัดทำช่องทางสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ (อาทิ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ โสไน ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว) หน่วยงาน ๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการ ของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่ กำหนด | - | ทุกหน่วย สง.ปรมน.ทอ. |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|--|--------------------|------|------|---|----------|-------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพลใน หน่วยมีจิตสำนึก ทางสังคมในการ ให้บริการ | ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมกรรมมี 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 ผู้บังคับบัญชาหน่วยประกอบด้วยคณะกรรมการอำนวยการกำลังพล ที่ปฏิบัติตนอย่างมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่โดดเด่น สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วย หรือต่อกองทัพอากาศ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ๑.๕ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ราชการให้ร่วมมือจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ | - | ทุกหน่วย สง.ปรมน.ทอ. |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|--|--------------------|------|------|---|----------|--------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลัังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ | ร้อยละของ คะแนน ประเมิน พฤติกรรมการ มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำลัังพลหน่วย | ๖๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๒. การดำเนิกรระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก ๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายในหน่วยขึ้นตรงของหน่วยที่ต้องปฏิบัติร่วมกันและไม่เชิงงบประมาณ ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อาทิ กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมกีฬา เช่น วิ่ง เดิน ฯลฯ กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการกุศล และอื่น ๆ ๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วย เป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ โดยมีการจัดกิจกรรมของหน่วยที่สามารถใช้งบประมาณหน่วยในการบริหารจัดการได้ เช่น กิจกรรมบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์นอกกองทัพอากาศ เช่น ทำความสะอาดวัด ทำบุญ ผลิตโลโก้รถ ลดการใช้ถุงพลาสติก การกำจัดขยะ ฯลฯ ๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมของกองทัพอากาศและกิจกรรมภาคประชาชน ชุมชน สังคมภายนอกกองทัพอากาศ รวมถึงของเหล่าทัพ เพื่อกกระตุ้นให้กำลัังพลดำเนินรอยตามด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกกองทัพอากาศมากขึ้น | - | ทุกหน่วย สง.ปรสมน.ทอ. |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|---|---|--------------------|------|---|----------|-------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | | | |
| ๒. กำลังพลในหน่วย มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ | ร้อยละของคะแนนประเมินพฤติกรรมการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วย | ๖๐ | ๘๐ | ๙๐ | - | ทุกหน่วย สง.ปรมน.ทอ. |
| <p>๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)</p> <p>๒.๒ กระตุ้นจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และมองเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตหรือมีผลต่อชีวิตคน ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับคือ ความสุขใจที่ได้เป็นผู้ให้ การยกตัวอย่างกรณีศึกษา เรื่องใกล้ตัวที่อาจพบหรือมีประสบการณ์เพื่อสร้างคุณค่าของงานจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ</p> <p>๒.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยเคยเข้าร่วมงานของส่วนรวมทั้งที่สมัครใจและไม่ได้สมัครใจ การปรับทัศนคติ เพื่อการปรับเปลี่ยนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจเต็มใจปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ</p> <p>๒.๔ การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติตนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลในหน่วย โดยใช้การประเมินตามแบบฟอร์มของ Google Form (จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ) ที่กำหนด โดยการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานเวลาที่กำหนด</p> | | | | | | |

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

| เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายแต่ละปี | | | การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม) | งบประมาณ | หน่วยปฏิบัติ |
|--|---|--------------------|------|------|--|----------|-------------------------|
| | | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | | | |
| ๒. กำลังพลในหน่วย มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ | ร้อยละของคะแนนประเมินพฤติกรรมการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วย | ๖๐ | ๘๐ | ๘๐ | ๒.๕ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด โดยสรุปยอดกำลังพลที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จำนวนครั้งและความถี่ | - | ทุกหน่วย สง.ปรสม.ทอ. |
| | | | | | ๒.๖ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นได้รับรู้เข้าใจถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และขอความร่วมมือในการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อสามารถทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน | | |

แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศปี ๒๕๖๔ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหาร อาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริม ให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัย สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัย การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ จึงได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำลังพลทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงใจต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาอันไม่สามารถเสร็จสิ้นภายในปีสองปีได้ จึงต้องดำเนินการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากผู้นำหน่วยงาน ให้นำนโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแต่งตั้ง คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยร่วมกันวางแผนหรือวางแนวทางการดำเนินการ การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และการประเมินผลการดำเนินการ โดยสอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

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

การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดเป็นนโยบายในระดับกองทัพอากาศในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี ให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ มีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสารถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบและเข้าใจ ในแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๔. คณะกรรมการรับผิดชอบงานดังกล่าว วางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศให้ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยส่งออก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด และผลักดันงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๕. นำดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ ทั้งในการวัดประเมินผลการดำเนินการ การติดตามการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการประหยัดงบประมาณ แต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้

๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศนำเรียนผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

การขับเคลื่อนระดับหน่วย

๑. หัวหน้าหน่วยประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานพร้อมแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางที่กองทัพอากาศกำหนด ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของบริบทตามธรรมชาติของแต่ละหน่วย

๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศและแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมถึงกำลังพลทุกคน ในหน่วยรับทราบด้วยความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สัมฤทธิ์ผล

๓.๑ สร้างช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้รับทราบของกำลังพลหน่วยทุกคนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกำลังความสามารถของแต่ละหน่วย

๓.๒ สร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพล ทุกระดับ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง การประชุมสัมมนา หรืออาจใช้การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถตอบคำถาม ข้อขัดข้องได้ ฯลฯ ที่สามารถสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

๓.๓ กระตุ้นการสื่อสารแบบตอกย้ำให้จำฝังใจเพื่อย้ำเตือนให้เกิดการปฏิบัติจนเกิดการตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัดและการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการด้วยการใช้รูปแบบที่หลากหลาย มีความจริงใจและต่อเนื่อง

๔. ฝึกปฏิบัติ โดยให้กำลังพลของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมฝึกปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารเพื่อการดำรงวินัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์เมื่อมีคำสั่ง อาทิ การยกอกอับ วินัย ๙ ประการ การจดจำเพลงราชสวัสดิ์ ฯลฯ

๔.๑ กำหนดตารางการฝึกปฏิบัติของทุกหน่วยในแต่ละช่วงเวลา เน้นความถี่ในการปฏิบัติอย่างน้อยทุกสัปดาห์หรือมากกว่านั้น รวมถึงการฝึกรวมของทุกหน่วยพร้อมกัน

๔.๒ ตรวจการแต่งกาย ทรงผม เล็บ ทำทางการแสดงความเคารพ และอื่น ๆ

๔.๓ ฝึกลักษณะการประพฤติปฏิบัติตน เช่น การเข้าทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลา การเลิกงานตรงเวลาหรือหลังเวลาเลิกงานปกติ การขาดลาตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติด้วยเหตุผล อันสมควร การลา

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 สม่ครใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องไม่ใช่งานราชการที่ตนรับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมจนเกิดประโยชน์ทั้งงานในหน้าที่และงานเพื่อส่วนรวมซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนที่มีต่อกองทัพอากาศ

๘.๔ สม่ครใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับประเทศ เป็นกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะที่เหล่าทัพ สังคม ประชาชนจัดขึ้น โดยพร้อมให้ความร่วมมือเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน

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

๑๐. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา นำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ รวมถึงรายงานการกระทำผิดวินัยของหน่วย และส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด