

(ร่าง)



“แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ”

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

มกราคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
ประกาศเจตนารมณ์	ก
บทนำ	๑
หมวดข้อมูลกองทัพอากาศ	๒
- ข้อมูลกองทัพอากาศ	๒
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๒
- ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี	๓
- ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ	๔
- จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๔
- จิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ	๕
- ระบบราชการ ๔.๐	๖
- แนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ	๘
หมวดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ. (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๙

ประกาศเจตนารมณ์

เพื่อให้การดำเนินงานในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นไปอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง จนเกิดเป็นพฤติกรรมของกำลังพลกองทัพอากาศ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพกำลังพลให้ปฏิบัติภารกิจตามโครงสร้างและยุทธศาสตร์ที่กองทัพอากาศกำหนด ภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายช่วงวัย (Generation) เป็นต้น เพื่อขับเคลื่อนกองทัพอากาศสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” อย่างมีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยง นโยบายผู้บัญชาทหารอากาศในแต่ละปี พัฒนากองทัพอากาศคุณภาพ (Quality Air Force) การเป็นคนคุณภาพ (Quality People) จึงเป็นการเสริมสร้างให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดี เปี่ยมด้วยสุขสังคม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและพร้อมปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน พร้อมพัฒนากองทัพอากาศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทั้งสามารถปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมตามนโยบายของ ผบ.ทอ.ในแต่ละปี

กองทัพอากาศจึงประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ดังนี้

๑. นำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงจิตอาสา มาใช้ในการขับเคลื่อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒. ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของทุกส่วนราชการ จนเกิดเป็นพฤติกรรมของกำลังพล ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างยั่งยืน

๓. นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศและติดตามประเมินผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและการปฏิบัติตนของกำลังพล กองทัพอากาศตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐

ผลลัพธ์สุดท้ายตามเจตนารมณ์นี้คือ “กำลังพลกองทัพอากาศมีพฤติกรรมตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา อันเป็นรากฐานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยั่งยืน”

บทนำ

กองทัพอากาศเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นรากฐานและเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของกำลังพลกองทัพอากาศ หล่อหลอมให้คนในกองทัพมีความเชื่อและมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

กองทัพอากาศมีเป้าหมายในการปลูกฝังค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” ดังนั้นเพื่อให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กองทัพอากาศจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ โดยเฉพาะค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้เข้มแข็ง บรรลุตามวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” ภายใต้การบูรณาการ การดำเนินงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี รองรับการบูรณาการ ๔.๐

หมวดข้อมูลกองทัพอากาศ

๑. ข้อมูลกองทัพอากาศ

๑.๑ วิสัยทัศน์

“กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)”

๑.๒ พันธกิจ

๑.๒.๑ เตรียมความพร้อม

กองทัพอากาศต้องเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติภารกิจภายใต้การจัตโครงสร้างกำลังรบและส่วนสนับสนุนที่เหมาะสมภายใต้การบริหารจัดการ การฝึกอบรม การพัฒนากำลังพล และการจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ ให้สามารถวางกำลังหน่วยปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยกองทัพอากาศแบ่งกลุ่มฐานที่ตั้งเป็นฐานบินปฏิบัติการหลัก ฐานบินปฏิบัติการหน้า ฐานบินปฏิบัติการกิจพิเศษ และฐานบินปฏิบัติการสำรองรวมถึงการประกอบกำลังที่มีหน่วยตัดสืบทกลงใจ โดยมีศูนย์ปฏิบัติการในแต่ละระดับสามารถบัญชาการและควบคุมตามที่ได้รับมอบอำนาจ เพื่ออำนาจการปฏิบัติการใช้กำลังกองทัพอากาศทั้งในประเทศและนอกประเทศ

๑.๒.๒ ใช้กำลัง

กองทัพอากาศมีพันธกิจในการใช้กำลังกองทัพอากาศตั้งแต่นิยามปกติคือ การเฝ้าตรวจระวังภัยทางอากาศ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเส้นทางสัญจรเข้าออกรอบประเทศรวมทั้งการใช้กำลังเพื่อสนับสนุนงานด้านความมั่นคงภายใน และการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติในยามวิกฤตต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน เช่น การต่อต้านอาชญากรรม การปราบปรามยาเสพติด การสำรวจและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การบรรเทาสาธารณภัย การฟื้นฟูภัยพิบัติ การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศและการค้นหาและช่วยเหลืออากาศยานและเรือที่ประสบภัย เป็นต้น และในยามสงครามกองทัพอากาศต้องพร้อมที่จะใช้กำลังกองทัพอากาศในการดำเนินกลยุทธ์ร่วมกับหน่วยกำลังอื่น ๆ ทั้งในการป้องกันประเทศ การพิทักษ์ผลประโยชน์แห่งชาติ และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทุกกระดับ

๑.๓ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓)

ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓) ให้ความสำคัญในการพัฒนากองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสม การฝึกศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิดในการปฏิบัติภารกิจ และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอ และเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนกองทัพอากาศ ไปสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและแนวความคิดการปฏิบัติภารกิจที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในการปฏิบัติการรบ และการปฏิบัติภารกิจที่มีใช้ การรบ เพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามทุกรูปแบบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ โดยแบ่งกรอบระยะเวลาในการพัฒนาออกเป็น ๔ ระยะ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม และ ยุทธศาสตร์ทหาร กองทัพอากาศ ได้แก่

ระยะที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ระยะที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ระยะที่ ๓ พ.ศ.๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

ระยะที่ ๔ พ.ศ.๒๕๗๖ - ๒๕๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ บนพื้นฐานของกรอบภารกิจของกองทัพอากาศตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ และรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ รักษาความมั่นคงของรัฐ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ช่วยเหลือประชาชนและบรรเทาสาธารณภัย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการพัฒนาประเทศ

พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

การพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับ ธรรมชาติ คุณลักษณะ และข้อจำกัดของกำลังทางอากาศ รวมทั้งทรัพยากรที่มีในครอบครอง และเทคโนโลยี ทั้งนี้ พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ กำลังพลเป็นแกนนำ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

กำลังพล

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังทางอากาศ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีการต่อต้านอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม เทคโนโลยีไซเบอร์ และ เทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ส่งผลให้ การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติภารกิจเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศต้องการ กำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากร ของกองทัพอากาศในทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม

ในขณะเดียวกัน การปลูกฝังค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศตระหนักและมีเป้าหมายในการพัฒนากองทัพอากาศร่วมกัน มีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ ทั้งนี้ กำลังพลต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมาย ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑.๔ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของกองทัพอากาศและเป็นศูนย์รวมใจที่เป็นพันธะสัญญาให้กำลังพล ทอ.ยึดมั่นปฏิบัติตามโดยเฉพาะผู้ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันทุกระดับชั้น หรือข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการต่อไปหรือผู้มาติดต่อผู้มารับบริการและประชาชนทั่วไปได้รับรู้เข้าใจ และเชื่อมั่นได้ว่ากำลังพลกองทัพอากาศจะยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศจนเกิดความเคยชินและฝังลึกในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัย ในความเป็นทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่นจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยังคงอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนเป็นภาพลักษณ์ของทหารอากาศ อันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

กองทัพอากาศประกาศใช้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force Core Values : RTAF Core Values) เมื่อ ๘ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๔ โดยใช้สัญลักษณ์ย่อว่า AIR ซึ่งประกอบด้วย A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการขั้นตอนและมีทักษะ ในการปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเองสามารถ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน I : Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และจงรักภักดี หมายถึง มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพพร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น R : Responsibility ความรับผิดชอบ หมายถึงความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และ ประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

๑.๕ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ หมายถึง การให้บริการด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการวิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศ จากกรกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกัน ในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคมประเทศชาติ ที่ต้องรู้จักปฏิบัติตน ตามกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้

๑.๖ จิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้หน่วยราชการในพระองค์ ๙๐๔ ร่วมกันจัดโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติและแสดงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ ของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ที่ทรงประกอบพระราชกรณียกิจนานัปการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคี มีความสุขและประเทศชาติมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยราชการในพระองค์ ๙๐๔ เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการใหญ่โครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ และประสานการปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ เป็นไปอย่างต่อเนื่องถูกต้องตามพระราโชบายและสมเด็จพระเกียรติ

ความหมายของจิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ”

หมายถึง ประชาชนทุกหมู่เหล่าทั้งในและต่างประเทศที่สมัครใจช่วยเหลือผู้อื่น ยอมเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานที่เป็นสาธารณประโยชน์ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

จิตอาสาตามพระราโชบาย ในที่นี้ เน้น จิตอาสาพัฒนา ได้แก่กิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวันการประกอบอาชีพ รวมทั้งการสาธารณสุข ฯลฯ แบ่งตามภารกิจงานเป็น ๘ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. จิตอาสาพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีสุข หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ อาทิ การขุดลอกคูคลอง การดูแลรักษา ความสะอาดเรียบร้อยของศาสนสถานหรือสถานที่สาธารณะ การจัดเก็บผักตบชวา การปลูกต้นไม้ รวมทั้งการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ที่สร้างความเป็นอยู่ของชุมชนให้เข้มแข็ง ประชาชนมีความสุขอย่างยั่งยืน

๒. จิตอาสางานประดิษฐ์และเผยแพร่งานศิลปาชีพ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่นำความรู้ทางด้านศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเผยแพร่ และถ่ายทอดเพื่อให้ประชาชนนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาให้เป็นประโยชน์ต่อไป

๓. จิตอาสาฝ่ายกิจกรรมการแสดงและนิทรรศการ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ปฏิบัติงานสนับสนุนในการจัดงานหรือกิจกรรมการแสดงและมีนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ เพื่อเผยแพร่พระราชกรณียกิจและเผยแพร่กิจกรรมจิตอาสา เช่น กิจกรรมการแสดงดนตรีบริเวณพระลานพระราชวังดุสิต การจัดงานอนุรักษ์ความหนาว งานเฉลิมฉลองสดุดีมหาสงกรานต์ตำนานไทย เป็นต้น

๔. จิตอาสาฝ่ายแพทย์และสาธารณสุข หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ปฏิบัติงานสนับสนุนและช่วยอำนวยความสะดวกแก่แพทย์ พยาบาล รวมถึงช่วยอำนวยความสะดวกด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้นตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ

๕. จิตอาสาฝ่ายทะเบียนและข้อมูล หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกประชาชนที่มาลงทะเบียนจิตอาสา

๖. จิตอาสาฝ่ายส่งกำลังบำรุงและสนับสนุน หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่สนับสนุนอำนวยความสะดวก ดูแลความเรียบร้อย จัดหาหรือบริการอาหาร น้ำดื่ม ให้กับประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม/จิตอาสาที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน

๗. จิตอาสาฝ่ายประชาสัมพันธ์ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ช่วยงานประชาสัมพันธ์ และให้บริการข้อมูลการจัดกิจกรรมจิตอาสา รวมถึงช่วยเหลือต้อนรับ ประชาชนที่มาเข้าร่วมกิจกรรม

๘. จิตอาสาฝ่ายรักษาความปลอดภัยและจราจร หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่สนับสนุน และช่วยอำนวยความสะดวกในการสัญจรของประชาชน การแนะนำเส้นทางการแจ้งอุบัติเหตุการจราจร ให้เจ้าพนักงานทราบ

๑.๗ ระบบราชการ ๔.๐

ระบบราชการ ๔.๐ เป็นการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ประกอบด้วย

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปัน ข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิง โครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้อง ประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอ ความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูล ของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมี การเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้ บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ดังนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัย สำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปัน และใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะ และนโยบายสาธารณะ สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการและใช้กระบวนการ ความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาด้วย “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เข้ามาประยุกต์ใช้

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถ วิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๑.๘ แนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

กรอบแนวคิดการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา สามารถมาบูรณาการงานด้วยกันได้ ด้วยการเสริมสร้างการดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างจริงจังต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน จึงต้องดำเนินการในรูปแบบกิจกรรม ฝึกฝนและเรียนรู้ซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง ให้ฝังรากลึกในจิตสำนึก โดยเริ่มจากผู้นำหน่วยเป็นต้นแบบที่ดี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบ โดยร่วมกันวางแผนการดำเนินการ และนำไปปฏิบัติ ตามความเหมาะสม วางระบบการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และประเมินผลการดำเนินการให้สอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักกองทัพอากาศในหน่วยงาน รวมถึงการใช้หลักการของทฤษฎีการคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) ที่เน้นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ แผนหรือแนวทางปฏิบัติ กระบวนการ (Process) ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการ และปัจจัยส่งออก (Output/Outcome) ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยต้องมีการติดตามผลสะท้อนกลับ (Follow-up and Feedback) ได้แก่ ช่วงของระบบตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าจนถึงปัจจัยส่งออกต้องมีระบบการติดตาม กำกับดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้รับผิดชอบหรือจากคณะกรรมการ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการดังกล่าว รวมถึงการรับผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายความต้องการที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยต้องมีการวิเคราะห์บททวนและพัฒนาการดำเนินการนั้นให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป โดยทำเป็นวงจร (Loop) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปในลักษณะของวงจร Deming Cycle หรือ PDCA : Plan Do Check Act ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

ขั้นตอนการขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดนโยบายระดับกองทัพอากาศในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ มีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์และนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศในแต่ละปี

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบเข้าใจแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๔. คณะกรรมการรับผิดชอบวางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้ครอบคลุมทุกปัจจัย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด และผลักดันให้งานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผน

๕. นำเทคโนโลยีดิจิทัล ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการทั้งในการวัดประเมินผลการติดตามและการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และประหยัดงบประมาณแต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้

๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ นำเรียนผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

หมวดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

๒. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ได้บูรณาการงานโดยอาศัยค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา เพื่อเป็นรากฐานในการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศสู่ความยั่งยืน

เป้าหมาย

หน่วยงานกองทัพอากาศดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัย มีจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละของการจัดทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในหน่วยงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๒. ร้อยละของการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๓. ร้อยละของหน่วยงานที่กำลังพลมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๔. ร้อยละของหน่วยงานที่กำลังพลไม่กระทำผิดวินัยทหารหรือกระทำผิดลดลงเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเข้มแข็งในหน่วยงาน

กลยุทธ์การดำเนินการดังกล่าว ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์หลัก ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในหน่วยงานอย่างยั่งยืน

คำอธิบาย มุ่งเน้นการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยงาน ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยหน่วยงานมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ และนำแนวทางปฏิบัติดังกล่าวไปปฏิบัติภายในหน่วยงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบร่วมวางแผนดำเนินการ และนำแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน มีการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการดำเนินการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละของหน่วยงานที่จัดทำแนวทางปฏิบัติตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศได้ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ปฏิบัติได้ตามแนวทางที่กำหนดในข้อ ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๓. ความสำเร็จในการจัดเก็บฐานข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการบริหารในระดับหน่วยงานและระดับกองทัพอากาศ ครอบคลุมทุกหน่วยงานในกองทัพอากาศ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

คำอธิบาย มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงจัง และต่อเนื่อง เริ่มจากผู้นำหน่วยงานให้นโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละของหน่วยงานที่กำลังพลมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๒. ร้อยละของหน่วยงานที่กำลังพลไม่กระทำผิดวินัยทหารหรือกระทำผิดลดลงเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและงานจิตอาสาของกำลังพลในหน่วยงาน

คำอธิบาย มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ทำงานอย่างมืออาชีพ เต็มใจให้บริการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความประทับใจกับผู้รับบริการ รวมถึงงานจิตอาสา ที่พร้อมช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของหน่วยงานที่กำลังพลมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ/งานจิตอาสา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในหน่วยงานอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายในแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มีการขับเคลื่อน แผนเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ สู่การปฏิบัติ ในทุกหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม	๑. ร้อยละของหน่วยงานที่ จัดทำแนวทางปฏิบัติตาม แผนเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรกองทัพอากาศ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑. หัวหน้าหน่วยงานรับทราบและ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ/ทีมงาน ๒. ประชุมทีมงานจัดทำแนวทาง ปฏิบัติตามแผนฯ ครอบคลุม โครงการ/กิจกรรม ๓. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้าง ความเข้าใจให้กำลังพลหน่วยรับรู้ รับทราบอย่างทั่วถึง	-	ทุกหน่วยงานใน กองทัพอากาศ
	๒. ร้อยละของหน่วยงาน ที่ปฏิบัติได้ตามแนวทาง ที่กำหนดในข้อ ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ภายในปี ๗๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๔. ติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติ ครอบคลุมกำลังพลในหน่วยงาน ๕. สร้างแหล่งจัดเก็บข้อมูล หลักฐาน/องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง	-	ทุกหน่วยงานใน กองทัพอากาศ
	๓. ร้อยละของหน่วยงาน มีการจัดเก็บฐานข้อมูล วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการบริหารใน ระดับหน่วยงาน และระดับกองทัพอากาศ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในปี ๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ในหน่วยงานเพื่อการบริหาร ด้วย Google Classroom และอื่น ๆ ๖. ประเมินผลการปฏิบัติ/สรุปผล นำเรียนผู้บังคับบัญชาตามกำหนด ๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยงาน/ กำลังพลในหน่วยงานที่ปฏิบัติได้ดี เป็นต้นแบบปฏิบัติ/บุคคลตัวอย่าง	-	ทุกหน่วยงานใน กองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายในแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
กำลังพล กองทัพอากาศ ประพฤติตน ตามค่านิยม หลักของ	๑. ร้อยละของหน่วยงาน ที่กำลังพลมีพฤติกรรม ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๗๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑. หน่วยจัดทำโครงการ/กิจกรรม กระตุ้นให้กำลังพลประพฤติปฏิบัติ ตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ AIR : A ความเป็นทหารอากาศ I ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี	-	ทุกหน่วยงานใน กองทัพอากาศ
กองทัพอากาศ ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็น แบบอย่างที่ดีได้	๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ กำลังพลไม่กระทำผิดวินัย ทหารหรือกระทำผิดลดลง เทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปี ๗๐	๖๐	๖๐	๖๕	๖๕	๗๐	R ความรับผิดชอบ สอดรับ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ แต่ละปี อาทิ Code of Conduct ๒. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ๓. เน้นย้ำการปฏิบัติของกำลังพล อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ๔. ฝึกอบรมปฏิบัติหลายรูปแบบ ๕. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับประเมิน พฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ๖. ให้คุณและโทษอย่างเหมาะสม เช่น ให้รางวัลกำลังพล/หน่วย ที่ทำได้ดี ลงโทษผู้กระทำผิด ระเบียบวินัยทหาร	-	ทุกหน่วยงานใน กองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและงานจิตอาสาของกำลังพลในหน่วยงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายในแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
กำลังพล กองทัพอากาศ มีจิตสำนึกที่ดีเต็ม ใจให้บริการพร้อม ช่วยเหลือผู้อื่น ตามกำลัง ความสามารถ จนเป็นภาพลักษณ์ ที่ดีของทหารอากาศ	ร้อยละของหน่วยงาน ที่กำลังพลมีจิตสำนึกทาง สังคมในการให้บริการ/ งานจิตอาสา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๗๐	๗๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑. หน่วยจัดทำโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการช่วยเหลือกำลังพล ภายในกองทัพอากาศและสังคม ภายนอกกองทัพอากาศ อาทิ ประชาชน เหล่าทัพ และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตน เป็นตัวอย่างที่ดีในการช่วยเหลือ สังคม ๓. สร้างความตระหนักรู้ใน บทบาทความสำคัญของการมี จิตอาสาพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้กำลังพลเป็นพลังร่วมที่ดี ๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับประเมิน พฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ๕. สนับสนุน/ให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกกองทัพอากาศ เต็มกำลังความสามารถเมื่อได้รับ การร้องขอ	-	ทุกหน่วยงานใน กองทัพอากาศ