



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภายนอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.(โทร.๒-๑๒๕๒)

ที่ ๑๖/๖๒

วันที่ ๒๗ ธ.ค.๖๒

เรื่อง ขออนุมัติแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน ผบ.ทอ.

๑. ตามนโยบาย ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนสอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” นั้น

๒. ภายนอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ. ตรวจสอบแล้ว ดังนี้

๒.๑ คำสั่ง คณก.พัฒนาระบบราชการ ทอ.ที่ ๒/๖๐ ลง ๖ ก.พ.๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง ภายนอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ. โดยมี รอง เสธ.ทอ.(กพ.) เป็นประธานอนุกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่ กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กร ทอ. ได้แก่ ค่านิยม นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และ วัฒนธรรมองค์กร ทอ. อื่น ๆ รวมถึง อำนาจการ ควบคุม กำกับดูแล ผลักดันการดำเนินการ และ ประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย ที่เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ทอ. (แนบ ๑)

๒.๒ ผบ.ทอ.อนุมัติ เมื่อ ๒๕ ม.ค.๖๑ ท้ายหนังสือ ภายนอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ. ที่ ๓/๖๑ ลง ๒๕ ม.ค.๖๑ อนุมัติแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ (แนบ ๒)

๒.๓ ภายนอก.ฯ ได้จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ๒ กลยุทธ์ ดังนี้ (แนบ ๓)

๒.๓.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

๒.๓.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

๓. ภายนอก.ฯ พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามข้อ ๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดผลเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ อนุมัติแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามข้อ ๒.๓

๓.๒ ให้ นขต.ทอ.ดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๑ ประชาสัมพันธ์แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ฯ ให้กำลังพลในหน่วยทราบ

๓.๒.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และจัดทำแนวทางปฏิบัติในแต่ละปี

๓.๒.๓ ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ฯ และรายงานผลการปฏิบัติให้ ภายนอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ทราบ ภายใน ส.ค.ของทุกปี

๓.๒.๔ แต่งตั้ง ...

๓.๒.๔ แต่งตั้งคณะทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของหน่วย

๓.๒.๕ ให้การสนับสนุนตามที่ได้รับทราบประธาน

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควรขอได้อนุมัติตามข้อ ๓

พล.อ.ท. 

รอง เสธ.ทอ.

ประธานอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

อนุมัติโดย ทอ. ๓

พล.อ.อ.


พ.ช.ทอ.
๒๖.๑๒.๖๓

(ร่าง)



“แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ”

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

มกราคม ๒๕๖๓

ประกาศเจตนารมณ์

กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามกฎหมาย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จึงให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รวมถึงปลูกฝัง ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้กับกำลังพลกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัยและจิตสำนึกในความเป็นทหารอาชีพ ยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและภาคภูมิใจในชาติ การมีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ตามหลักจิตอาสา ซึ่งจะสะท้อนความเป็นทหารอากาศที่มีขีดความสามารถและมีคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อบู่มงสู่วิสัยทัศน์ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)" ได้อย่างภาคภูมิ

กองทัพอากาศจึงประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

๑. นำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงจิตอาสา มาใช้ในการขับเคลื่อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒. ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของทุกส่วนราชการ จนเกิดเป็นพฤติกรรมของกำลังพล เพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างยั่งยืน

๓. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศและติดตามประเมินผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและการปฏิบัติตนของกำลังพลกองทัพอากาศตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำหนด ซึ่งรองรับระบบราชการ ๔.๐

โดยมุ่งหวังให้กำลังพลกองทัพอากาศมีพฤติกรรมตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศจนเป็นรากฐานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยั่งยืนต่อไป

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑

บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

๒

๒.๑ จิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ

๒

๒.๒ ระบบราชการ ๔.๐

๓

๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๕

๒.๔ วัฒนธรรมองค์กร

๖

บทที่ ๓ ข้อมูลกองทัพอากาศ

๘

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๘

๓.๒ โครงสร้างองค์กร

๙

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

๑๐

๓.๔ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๓

๑๑

๓.๕ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

๑๓

๓.๖ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

๑๗

๓.๗ การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

๑๗

บทที่ ๔ แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑๙

๔.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

๒๐

๔.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

๒๓

๔.๓ แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

๒๗

บทที่ ๑ บทนำ

กองทัพอากาศเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นรากฐาน และเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของกำลังพลกองทัพอากาศ หล่อหลอมให้คนในกองทัพบู่มความเชื่อ และมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ให้มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

โดยแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกำลังพลกองทัพอากาศให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์ กองทัพอากาศ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้าง จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคม ภายในและภายนอกกองทัพอากาศ ซึ่งส่วนราชการในกองทัพอากาศได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็น ระยะเวลา ๒ ปี โดยแผนฯ ดังกล่าวได้สิ้นสุดเมื่อ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ กองทัพอากาศได้กำหนดเรื่องดังกล่าว ลงในนโยบายผู้บัญชาการทหารในทุกปี ให้ปลูกฝังค่านิยมหลักของกองทัพอากาศและวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย และจิตสำนึกการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” ดังนั้นเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามเป้าหมายที่นโยบายกำหนดไว้

กองทัพอากาศจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ โดยเฉพาะค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและให้เป็นไป ตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดพลังความร่วมมือของกำลังพลในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the Best Air Forces in ASEAN) ภายใต้ การบูรณาการการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีระบบราชการ ๔.๐

บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

๒.๑ จิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้หน่วยราชการในพระองค์ ๙๐๔ ร่วมกันจัดโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติและแสดงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร และสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ที่ทรงประกอบพระราชกรณียกิจนานัปการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคี มีความสุขและประเทศชาติมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยราชการในพระองค์ ๙๐๔ เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการใหญ่โครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการและประสานการปฏิบัติ เพื่อให้การจัดกิจกรรมจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริเป็นไปอย่างต่อเนื่องถูกต้องตามพระราโชบายและสมพระเกียรติ

ความหมายของ “จิตอาสา” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๒ ได้ให้ความหมายของ “จิตอาสา” ดังนี้

“จิต” หมายถึง ใจ สิ่งที่มีหน้าที่รู้ คิด และนึก “อาสา” หมายถึง เสนอตัวเข้ารับทำ

“จิตอาสา” เป็นจิตแห่งการให้ความdingามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์ โดยเต็มใจ สมัครใจ อิ่มใจ ซาบซึ้งใจ ปีติสุข ที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูเฉยเมื่อพบเห็นปัญหาหรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดีและเห็นน้ำตาเปลี่ยนแปลงเป็นรอยยิ้ม เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “บุญ” คือ ความสงบเยือกเย็นและพลังแห่งความดี อีกทั้งยังช่วยลด “อัตรตา” หรือ ความเป็นตัวตนของตนเองได้

ความหมายของ จิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” หมายถึง ประชาชนทุกหมู่เหล่าทั้งในและต่างประเทศที่สมัครใจช่วยเหลือผู้อื่นยอมเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานที่เป็นสาธารณประโยชน์ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

จิตอาสาตามพระราโชบาย แบ่งเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. จิตอาสาพัฒนา : ได้แก่กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวันการประกอบอาชีพ รวมทั้งการสาธารณสุข ฯลฯ แบ่งตามภารกิจงานเป็น ๘ กลุ่มงาน ดังนี้

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

๑.๒ จิตอาสางานประดิษฐ์และเผยแพร่งานศิลปาชีพ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่นำความรู้ทางด้านศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเผยแพร่ และถ่ายทอดเพื่อให้ประชาชนนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาให้เป็นประโยชน์ต่อไป

๑.๓ จิตอาสาฝ่ายกิจกรรมการแสดงและนิทรรศการ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ปฏิบัติงาน สนับสนุนในการจัดงานหรือกิจกรรมการแสดงและนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ เพื่อเผยแพร่พระราชกรณียกิจและ เผยแพร่กิจกรรมจิตอาสา เช่น กิจกรรมการแสดงดนตรีบริเวณพระลานพระราชวังดุสิต การจัดงานอุ่นไอรัก คลายความหนาว งานเฉลิมฉลองวันขึ้นปีใหม่ไทย เป็นต้น

๑.๔ จิตอาสาฝ่ายแพทย์และสาธารณสุข หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ปฏิบัติงานสนับสนุน และช่วยอำนวยความสะดวกแก่แพทย์ พยาบาล รวมถึงช่วยอำนวยความสะดวกด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ

๑.๕ จิตอาสาฝ่ายทะเบียนและข้อมูล หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกประชาชนที่มาลงทะเบียนจิตอาสา

๑.๖ จิตอาสาฝ่ายส่งกำลังบำรุงและสนับสนุน หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่สนับสนุน อำนวยความสะดวก ดูแลความเรียบร้อย จัดหาหรือบริการอาหาร น้ำดื่ม ให้กับประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม/จิตอาสาที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน

๑.๗ จิตอาสาฝ่ายประชาสัมพันธ์ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ช่วยงานประชาสัมพันธ์และ ให้บริการข้อมูลการจัดกิจกรรมจิตอาสา รวมถึงช่วยดูแลต้อนรับ ประชาชนที่มาเข้าร่วมกิจกรรม

๑.๘ จิตอาสาฝ่ายรักษาความปลอดภัยและจราจร หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่สนับสนุน และช่วยอำนวยความสะดวกในการสัญจรของประชาชน การแนะนำเส้นทางการแจ้งอุบัติเหตุการจราจร ให้เจ้าพนักงานทราบ

๒. จิตอาสาภัยพิบัติ ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเฝ้า ตรวจ เตือน และเตรียมการรองรับภัยพิบัติทั้งที่เกิดจากธรรมชาติ และเกิดจากสาเหตุอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ โดยรวมและการเข้าช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนจากภัยพิบัติดังกล่าว เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น

๓. จิตอาสาเฉพาะกิจ ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์ให้ปฏิบัติในงาน พระราชพิธีหรือการรับเสด็จในโอกาสต่าง ๆ เป็นการใช้กำลังพลจิตอาสาร่วมปฏิบัติกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาร่วมงาน รวมทั้งการเตรียมการ การเตรียมสถานที่และ การฟื้นฟูสถานที่ภายหลัง การปฏิบัติในพระราชพิธี และการเสด็จฯ นั้น ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒.๒ ระบบราชการ ๔.๐

ระบบราชการ ๔.๐ เป็นการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ประกอบด้วย

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานเชิงรุกมองไปข้างหน้าว่าประชาชนจะได้อะไร ปัญหาความต้องการตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือไม่ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) และใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะตามความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงของทางราชการ เพื่อให้บริการเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาและติดต่อได้หลายช่องทาง

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้แบบสหสาขาวิชาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ ทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ดังนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ จะทำให้เกิดผลกระทบใหญ่ (Big Impact) เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยกระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชา ว่าด้วย “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” มาประยุกต์ใช้

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลข้อมูล โดยใช้การคำนวณแบบคลาวด์ (Cloud Computing) ผ่านอุปกรณ์ประเภทโทรศัพท์พกพา (Smart Phone) และเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง (Collaboration Tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้ตามเวลาจริงหรือทันที (Real Time) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมประชาชนและสะท้อนความคาดหวังการให้บริการของทางราชการที่ดำเนินการได้ทุกช่องทาง ทุกที่ทุกเวลา ด้วยความมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ดังนั้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จะทำให้สามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่ต้องนำไปปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล มีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองเป็นกลไกการบริหารประเทศที่ต่อเนื่อง โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดอง และความสามัคคี เพื่อพัฒนาประเทศ

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุข

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนา คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้สามารถรับมือกับภัยคุกคาม ภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ โดยเฉพาะพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ เห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนา คือ การยกระดับศักยภาพของประเทศในหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปทบทวนแนวทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายนำมาประยุกต์กับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนา คือ พัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ คนไทยพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เน้นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเล็งดูในครอบครัว บูรณาการความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรมจริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การสร้างโอกาส ความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนา คือ การดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเองสามารถพึ่งตนเอง โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและ สวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนา คือ การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ มิติสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติของการทำงานร่วมกัน และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนา คือ การปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ความสามารถสูง และเป็นมืออาชีพ

๒.๔ วัฒนธรรมองค์กร

กอร์ดอน (Gordon, ๑๙๙๙) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

วิรัช สงวนวงษ์วาน (๒๕๗๔) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น จึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ของในองค์กร

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

วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสถานะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการมุ่งเน้นวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของ Daniel Denison (๑๙๙๐) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน (Involvement) การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) จะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ และการมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน จากปัจจัยดังกล่าวจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิภาพตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดได้

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร มีหลายวิธีการ อาทิ การใช้ ๕ ขั้นตอน

๑. สร้างกลยุทธ์และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกัน การกำหนดกลยุทธ์ใด ๆ หากมีความขัดแย้งกับวัฒนธรรมการปฏิบัติของคนในองค์กรย่อมประสบกับความล้มเหลวได้ หากให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนจะช่วยทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการมากยิ่งขึ้น

๒. มุ่งพัฒนาเพียง ๒ - ๓ พฤติกรรม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นเรื่องยากและใช้เวลานาน หากต้องให้มีการปรับเปลี่ยนหลายพฤติกรรมย่อมเกิดขึ้นได้ยาก แต่หากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีเพียง ๒ - ๓ พฤติกรรมเท่านั้น การเน้นย้ำและฝึกฝนการปฏิบัติพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ง่ายกว่า และคนในองค์กรจะไม่สับสนในการนำไปปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมจุดแข็งที่มี การชื่นชมและส่งเสริมคนดีที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้คนเหล่านี้อำนาจอย่างต่อเนื่องต่อไป ซึ่งจะเป็นตัวแบบที่ดี ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบและคนอื่น ๆ จะทำตามได้ง่ายขึ้น

๔. สร้างวัฒนธรรมทั้งแบบทางการและไม่ทางการ การส่งเสริมพฤติกรรมเพียง ๒ - ๓ พฤติกรรม และสื่อสารให้รู้ว่าคนประพฤติดีปฏิบัติตามมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและเกิดการมีส่วนร่วม โดยสามารถใช้ได้ทั้งกิจกรรมแบบไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เป็นต้น และแบบเป็นทางการ เช่น การปรับนโยบาย การวัดประเมิน เป็นต้น ไม่ว่าจะใช้รูปแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ ต้องสร้างความสุขความภาคภูมิใจให้กับคนในองค์กรและก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด

๕. ติดตามและวัดผล การวัดความก้าวหน้าในการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องมีการดำเนินการเป็นระยะ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องยั่งยืน โดยพิจารณาใน ๔ มิติ มิติผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด มิติการบรรลุเป้าหมายตามแผน มิติการแสดงระดับพฤติกรรม มิติการสำรวจทัศนคติ

บทที่ ๓ ข้อมูลกองทัพอากาศ

๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

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

พันธกิจ กองทัพอากาศมีพันธกิจหลัก ๒ ประการ คือการเตรียมกำลังและใช้กำลัง

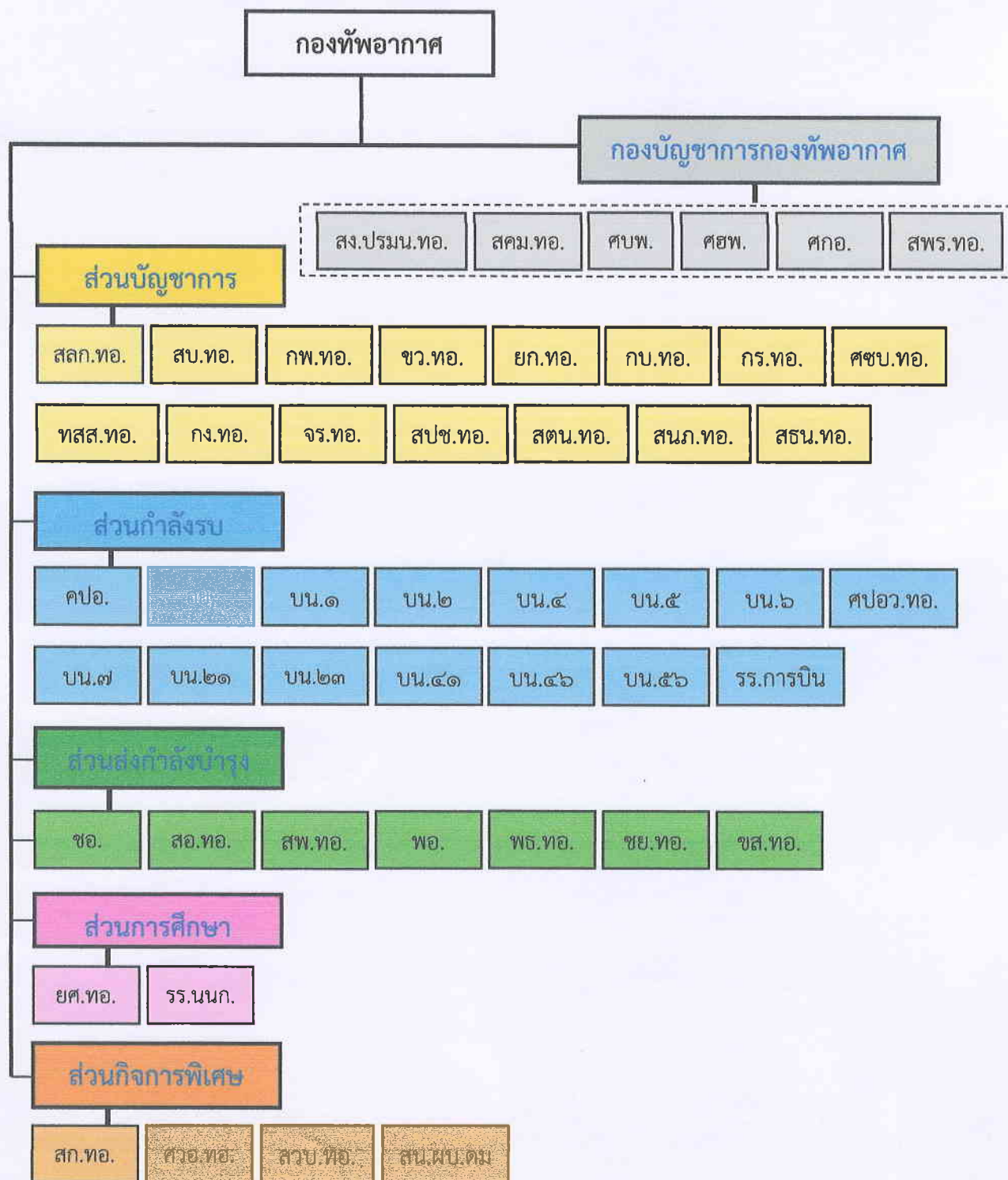
เตรียมกำลัง

กองทัพอากาศต้องเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติการภายใต้การจัดโครงสร้างกำลังรบและส่วนสนับสนุนที่เหมาะสมภายใต้การบริหารจัดการ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรและการจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ให้สามารถวางกำลังหน่วยปฏิบัติการระดับต่าง ๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยกองทัพอากาศแบ่งกลุ่มฐานที่ตั้งเป็นฐานบินปฏิบัติการหลัก ฐานบินปฏิบัติการหน้า ฐานบินปฏิบัติการพิเศษ ฐานบินปฏิบัติการสำรองและสนามบินเฉพาะกิจ รวมถึงการประกอบกำลังที่มีหน่วยตัดสินใจ โดยมีส่วนปฏิบัติการทำหน้าที่บัญชาการและควบคุมตามที่ได้รับมอบอำนาจเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศทั้งในประเทศและนอกประเทศตามที่ได้รับมอบอำนาจ

ใช้กำลัง

กองทัพอากาศมีพันธกิจในการใช้กำลังทางอากาศในยามปกติ คือ การเฝ้าตรวจระวังภัยทางอากาศ รวมถึงการควบคุมเส้นทางสัญจรเข้าออกรอบประเทศ ในยามสงครามกองทัพอากาศต้องพร้อมที่จะใช้กำลังทางอากาศในการดำเนินกลยุทธ์ร่วมกับหน่วยกำลังอื่น ๆ ทั้งในการป้องกันประเทศ การพิทักษ์ผลประโยชน์แห่งชาติ และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทุกระดับ ขณะเดียวกันกองทัพอากาศพร้อมที่จะใช้กำลังทางอากาศ เพื่อการพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานด้านความมั่นคงภายใน และการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติในยามวิกฤติต่าง ๆ

๓.๒ โครงสร้างองค์การ



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

ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้ความสำคัญในการพัฒนา กองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสม การฝึกศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิดในการปฏิบัติการ และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติการที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

๑. ปรับปรุงขอบเขตการพัฒนากองทัพอากาศให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคง ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในกรอบระยะเวลา ๒๐ ปีจากนี้ไป มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหมและยุทธศาสตร์ทหารกองทัพบก

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

๓. กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการพัฒนากองทัพอากาศ โดยมีเป้าหมาย 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) เป็นการดำเนินการเพิ่มเติม และต่อเนื่องจากยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อพัฒนากองทัพอากาศในทุกภาคส่วน ให้ก้าวสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (DAF) ได้อย่างแท้จริง ซึ่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งระยะเวลา ๒๐ ปี เป็นการพัฒนาพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้การปฏิบัติการทุกด้านของกองทัพอากาศเป็นไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสม ทันตามความต้องการในทุกสถานการณ์ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาสู่การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่าย เป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) เป็นการพัฒนาให้กองทัพอากาศมีความทันสมัย โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการและการปฏิบัติงาน ของกองทัพอากาศ

การพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Force: NCAF) เป็นการพัฒนาการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางโดยตรง (RTAF NCO Combat Related Function) หรือส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการในส่วนหน้า (Front Line Operations) ทั้งนี้เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กลุ่มเป้าหมาย และ จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาอย่างชัดเจน ทำให้สามารถพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็น ศูนย์กลาง (NCAF) ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการคู่ขนาน กับการพัฒนาสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (DAF)

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

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ กำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนาระยะยาว จำนวน ๒๐ ปี โดยกำหนดรายละเอียดในการพัฒนาของแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์ไว้ในแผนแม่บทการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็น ศูนย์กลางของกองทัพอากาศ (RTAF NCO Master Plan) และแผนแม่บทกองทัพอากาศ ประกอบด้วย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ รวมทั้งสอดคล้องตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม 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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ รักษาความมั่นคงของรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของรัฐบาล

พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

การพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับธรรมชาติคุณลักษณะ ข้อจำกัดของกำลังทางอากาศ ทักษะการที่มีในครอบครองและเทคโนโลยี พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่มีปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือกำลังพลเป็นแกนนำและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

กำลังพล

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังทางอากาศและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีการต่อต้าน อากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม เทคโนโลยีไซเบอร์ และ เทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ส่งผลให้การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติ ภารกิจเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศในทุกระดับให้มี ความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม ขณะเดียวกัน การปลูกฝังค่านิยม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศตระหนักและมีเป้าหมายในการพัฒนา กองทัพอากาศร่วมกันมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ กำลังพลจึงต้องให้ความสำคัญ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๔ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๓

กองทัพอากาศดำรงวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” โดยการพัฒนาขีดความสามารถทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ มิติทางอากาศ (Air Domain) มิติไซเบอร์ (Cyber Domain) และมิติอวกาศ (Space Domain) บนพื้นฐานของความสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้กองทัพอากาศสามารถปฏิบัติการหลักด้านความมั่นคงได้อย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การพิทักษ์รักษาและเทิดทูน สถาบันพระมหากษัตริย์ การป้องกันประเทศ

การรักษาความมั่นคงของรัฐ และการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ตลอดจนการสนับสนุนภารกิจอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติตามที่ได้รับมอบจากรัฐบาล ทั้งนี้กองทัพอากาศต้องปลูกฝังให้กำลังพลและครอบครัวมีจิตอาสาตั้งมั่นในการทำความดีด้วยหัวใจ ตลอดจนขยายผลไปสู่ประชาชนทุกหมู่เหล่า

ปี ๒๕๖๓ กองทัพอากาศ เน้นวางรากฐานการพัฒนาทุกด้านอย่างสมดุล เพื่อเป็นกองทัพอากาศที่ปฏิบัติการได้อย่างชาญฉลาดและมีความยั่งยืน (Sustainable Smart Air Force) ตามทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

กองทัพอากาศกำหนดนโยบายการปฏิบัติราชการ เพื่อระบุให้หน่วยมีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยเฉพาะในเรื่อง

๑. พัทธการรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนดำเนินกิจกรรมเพื่อเผยแพร่พระเกียรติคุณและพระอัจฉริยภาพ ส่งเสริมความจงรักภักดีและความกตัญญูต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนป้องกันและปราบปรามการกระทำที่ล่วงละเมิดพระบรมเดชานุภาพ

๒. ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

๓. ปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

๔. พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการโดยใช้เครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA ๔๐) รวมทั้งใช้แผนปฏิบัติราชการของหน่วยเป็นหลักในการปฏิบัติงานของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ

กำลังพลทหารอากาศทุกคนต้องมี ๖ สิ่ง ดังนี้ ๑) ความฉลาด ๒) ความคิดสร้างสรรค์ ๓) คุณธรรมจริยธรรม ๔) ความมีวินัย ๕) ความขยันหมั่นเพียร ๖) จิตวิญญาณ ความเป็นทหาร และความจงรักภักดี ทั้งนี้ เพื่อร่วมกันพัฒนา และขับเคลื่อนกองทัพอากาศก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรม

๑๐ Q ของข้าราชการทหารอากาศ ได้แก่

๑. IQ ความฉลาดทางวิทยาศาสตร์ ความฉลาดทางคณิตศาสตร์ ต้นทุนทางธรรมชาติที่มนุษย์นายทหารสัญญาบัตรแต่ละคนมีมากน้อยไม่เท่ากัน

๒. MOQ ความฉลาดทางด้านคุณธรรมจริยธรรม หากไม่ผ่านเกณฑ์นี้ถือว่าหมดสิ้นคุณสมบัติของการเป็นคนที่มีขีดความสามารถ MOQ เป็น Q ที่สืบเนื่องจาก IQ โดยตรง มันเป็นวิถีทางธรรมชาติบนความอยู่รอด บนการเอาตัวรอดของบรรดาสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย โดยเฉพาะมนุษย์และนักรบ

๓. CQ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาระดับการแก้ปัญหาเป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก IQ

๔. LQ ความเป็นผู้นำ นำการตั้งโจทย์ในการพัฒนาระดับกับการแก้ปัญหา แบบเชื่อมโยงและควบคู่กันเสมอ

๕. AQ ความสามารถในการแก้วิกฤติบนการพัฒนาระดับการแก้ปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคือ การแก้วิกฤติที่ปัจจัย คน หรือ มนุษย์

๖. ACQ ความรับผิดชอบบนตนเอง และบนองค์กร มันเป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก MOQ

๗. EQ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก ACQ ความนุ่มนวล มีเหตุผลอธิบายได้ เชื่อมโยงละเอียดชัดเจนบนความรับผิดชอบ ไม่เกรี้ยวกราดไม่ดุด่า ไม่ใช้อารมณ์ บนความไม่รับผิดชอบ

๘. MQ ความสามารถในการจัดการองค์กรให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างสอดคล้องกับยุคสมัย ที่ควรจะเป็น สอดรับกับกระแสโลกาภิวัตน์จากยุทธศาสตร์กรมสู่ยุคอุตสาหกรรม สู่ยุคข้อมูลข่าวสารดิจิทัล และสู่ยุคอนาคตอันยาวไกล

๙. SQ จิตวิญญาณที่ปรากฏออกมาในรูปของความเพียรพยายาม ในการพัฒนาระดับองค์กร ให้ทันสมัยสอดคล้องกับยุคสมัยเชื่อมโยงและควบคู่กับการแก้ปัญหาบนประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น คือ สารัตถะ (Object) และเวลา (Time)

๑๐. PQ ความฉลาดทางร่างกาย คือทักษะของความแข็งแรงและความเคลื่อนไหว เป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก LQ ความเป็นผู้นำของการเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ดี

๓.๕ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศแต่เดิมไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ยังไม่มีการประกาศใช้ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บัญชาการทหารอากาศ แต่มีการใช้ในบางกลุ่มที่ไม่ระบุที่มาของค่านิยม เหล่านั้น อาทิ ชื่อสัตย์ กล้าหาญ ความรู้ดี แต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ ทำให้ไม่เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ต่อมาในปี ๒๕๔๙ กรมกำลังพลทหารอากาศได้เริ่มศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ เริ่มจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ก่อนดำเนินการ การวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ปี ๒๕๔๙ ได้แก่ พลอากาศเอก ชลิต พุกผาสุข เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศในสมัยนั้น พลอากาศเอก ณพคุณ มั่นทะจิตร อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอก สุกำพล สุวรรณทัต อดีตเสนาธิการทหารอากาศ พลอากาศโท หม่อมหลวงสุปรียา กมลาสน์ อดีตผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ และการสัมภาษณ์นักศึกษาวิทยาลัยการทัพอากาศ การสัมภาษณ์นายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ทำให้ได้ข้อมูลประกอบการดำเนินการ ใช้เวลาประมาณ ๒ ปี แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๓ พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้ดำริให้มีการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงานนำข้อมูลที่เคยศึกษาไว้มาพิจารณาอีกครั้ง และนำเข้าสู่ที่ประชุม คณะกรรมการเพื่อสรุปประเด็นในการพิจารณาจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และได้หัวข้อเพื่อการนำมาทำประชาพิจารณ์ที่เปิดโอกาสให้กำลังพลทหารอากาศทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยส่งผ่าน อีเมลกองทัพอากาศ แล้วสรุปประเด็นก่อนนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีหลายครั้ง แล้วสรุปผลก่อนนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ อีกหลายครั้ง จึงได้ร่างบทสรุปนำเสนอเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศเพื่อพิจารณา ใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้น ประมาณ 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 จะยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศจนเกิดความเคยชินและฝังลึกในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัยในความเป็น ทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยังคงอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนเป็นภาพลักษณ์ ของทหารอากาศ อันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

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

A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ

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

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

๒. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตาม เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งมีลำดับของทักษะ ประการ ได้แก่ สามารถลอกเลียนแบบ (Imitation) สามารถจัดการ (Manipulation) สามารถทำได้ถูกต้องแม่นยำ (Precision) สามารถผสมผสาน (Articulation) สามารถปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ (Naturalization) ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติจากประสบการณ์ในการ ทำงานจนทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอัตโนมัติ รวมทั้ง สามารถสื่อสารถ่ายทอดทักษะหรือความสามารถ เหล่านั้นให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

๓. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Proficiency) หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงาน ที่รับผิดชอบแบบมืออาชีพ สามารถทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด โดยต้องมีการพัฒนาและฝึกฝน ตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าเดิมในครั้งต่อ ๆ ไป ซึ่งความสามารถในลักษณะนี้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ การรู้หลักการ/รู้ในเนื้อหา (Knowledge) มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติจาก การศึกษาเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรู้ถึงคุณค่าของงานตนเองที่ส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

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

๔. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การสำนึกรู้ตัวตนและสถานะของ ตนเอง คือ รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอาชีพการงานอะไร มีหน้าที่ต้องทำอะไร และควรแสดงบทบาทที่เป็นจริง อย่างไรให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า

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

๖. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึง การระลึกถึงถึงสภาวะการณ์ ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเอง ว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัย แวดล้อมภายนอก เช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึง ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหนภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าจะองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสภาวะการณ์เช่นไร

๗. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและติดต่อประสาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งจะมีรูปแบบที่เป็นการทำงาน ในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกัน กับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

I : Integrity and Alliance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติ ปฏิบัติในความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ระบบเกียรติศักดิ์ (Honor System) หมายถึง หลักประเพณีพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็น รากฐานของการสร้างนักรบในอุดมคติ การหลอมรวมหัวใจของชายชาติทหารหรือผู้ที่ครองยศทหารทั้งชายและ หญิง โดยหัวใจสำคัญของระบบนี้อยู่ที่ มโนสัจจิตหรือการพูดในสิ่งที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่เหมาะสม และความ รักเกียรติหรือชีวิตของทหารที่ต้องการได้รับเกียรติได้รับการยกย่องยอมรับและการรู้จักให้เกียรติแก่ผู้อื่นก่อน ซึ่งเกียรติยศจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือของผู้อื่น (The Bravest is Tenderest the Noblest is Humblest) โดยเกียรติของแต่ละคนถ้าถักทอรวมเป็นสายใยแห่งความไว้นับถือเชื่อใจ (M) ของหมู่คณะแล้วย่อมสามารถขยาย เป็นผืนเกราะแห่งศรัทธาของประชาชนได้

๒. ซื่อตรง (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือน ด้วยความไม่เป็นธรรม เราจะไม่พูดปดคดโก่ง หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคนใดคนหนึ่งกระทำเช่นนั้น เป็นอันขาด ถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพซึ่งคำพูดของเรานั้นเป็นพันธะสัญญาที่ต้องกระทำ ตามนั้นหรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูดโดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจกระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

๒.๒ ซื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

๒.๓ ซื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรง รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

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

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

๕. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก เป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติ ที่คน/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 โดยต้องพิจารณาตัดสินใจในการกระทำนั้นด้วยเหตุผลที่เที่ยงตรงไม่ลำเอียงทั้งในการให้รางวัล การยกย่องชื่นชม หรือในการลงโทษต่อผู้กระทำความผิดด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๘. เปิดใจ (Openness) หมายถึง การกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงาน หรือองค์กร โดยเฉพาะข้อมูลที่สะท้อนกลับจากทุกทิศทางที่เกี่ยวกับตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบกระทำอยู่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไรและพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้ง การเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุกเวลาและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

๙. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาณตน มีความอ่อนน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่า ต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า และการซื่อสัตย์และยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักว่าทหารอาชีพ เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร การสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผล อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติ ในความรับผิดชอบ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Personal Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ ของตนเองว่าต้องทำอะไรและอย่างไรในสถานะใด ด้วยความตั้งใจกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุผลตามต้องการ รวมทั้งการดูแลรักษาตนเองให้พร้อมปฏิบัติภารกิจของตนเองในทุกบทบาททุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัวหรือการทำงาน

๒. ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อหน่วยงานหรือองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเท เพื่อให้ภารกิจหรือ งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จในเวลาที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดต่าง ๆ

๒.๑ ความรับผิดชอบต่องาน (Accountability) เป็นความใส่ใจทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๒.๒ ความรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Operational Responsibility) เป็นความใส่ใจในรายละเอียดของทุกขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นให้มีความสิ้นกระชับและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็วและประหยัดค่านามากที่สุด

๒.๓ ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน (Result Product & Outcome Responsibility) เป็นความใส่ใจให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังไว้ โดยเกิดความคุ้มค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานหรือองค์กรได้

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

๔. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรับบทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

๓.๖ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่ดีที่ผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้ 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 กำลังพลทหารอากาศต้องรู้ปฏิบัติตนตามกฎหมายเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด แต่ละหน่วยจะได้รับคะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วยนั้น ๆ ในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีต่อกำลังพลทหารอากาศและกองทัพอากาศไปพร้อม ๆ กัน

๓.๗ การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น เป็นวิถีปฏิบัติตามปกติของคนในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาด้วยความเชื่อจนกลายเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติของคนในองค์กรนั้น โดยมีต้องสงสัยหรือมีข้อกังขา วัฒนธรรมนั้นจะทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ และทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพในระยะยาวได้ กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานทหารที่มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติตนใครจะละเมิดมิได้ และต้องปฏิบัติให้เป็นนิสัยเป็นความเคยชินที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงกองทัพอากาศมีค่านิยมหลักของกองทัพอากาศที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ และการมองถึงผลสะท้อน

จากภายนอกที่มีต่อภาพลักษณ์กองทัพอากาศจากพฤติกรรมกาปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ จึงได้ตระหนักถึงการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการไปพร้อมกัน ดังนั้นการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศให้เกิดเป็นพฤติกรรมกาปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ จึงมุ่งเน้นการขับเคลื่อนผ่าน แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่องจากแผนปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ (ฉบับเดิม) สู่แผนปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับล่าสุด) โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ด้วยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลกองทัพอากาศเกิดพฤติกรรมตามค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ พร้อมมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ สอดคล้องกับจิตอาสา จนเกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรกองทัพอากาศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกำลังพลกองทัพอากาศให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์ กองทัพอากาศ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้าง จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคม ภายในและภายนอกกองทัพอากาศ

บทที่ ๔ แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) และดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรม การปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้อง ตรงกันจนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติของทุกคนทุกระดับให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

เป้าหมาย

กองทัพอากาศมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกหน่วยงานมีพฤติกรรม การปฏิบัติ ได้ตามแผนที่กำหนด ภายในปี ๖๕

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานในกองทัพอากาศดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕
๒. ร้อยละ ๙๐ ของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕
๓. ร้อยละ ๘๐ ของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ภายในปี ๖๕

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ AIR ในการสร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนปฏิบัติตนอย่างจริงจังต่อเนื่อง การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา การสังเกตการณ์ ติดตามประเมินผล และการให้ทุนให้โทษ เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติเหล่านั้นเกิดบ่อยครั้งจนคุ้นชิน โดยเน้นบทบาทผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจหรือประทับใจในการให้บริการ ยกเว้นงานใด ขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษากฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาดไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำความผิด แต่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชนหรือผู้พบเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา นอกจากนี้ งานจิตอาสา เป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้การยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดี เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสียแก่การงานที่ตนรับผิดชอบ

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
เป้าประสงค์ ในหน่วยงาน มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ กองทัพอากาศ อย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วย มีพฤติกรรม การปฏิบัติ ได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ กองทัพอากาศ	๗๐	๘๐	๙๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ๑.๒ หน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ๑.๔ หน่วยถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย ๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย ๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ๑.๘ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการตามที่ได้เห็นสมควร	-	ทุกหน่วยในกองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพลในหน่วยงานมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	ร้อยละของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรม การปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ	๗๐	๘๐	๙๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ๒.๒ จัดทำช่องทางสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ อาทิ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ โลกออนไลน์ เว็บไซต์ของหน่วย เสียตามสายประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว ๒.๓ ตรวจสอบประเมินการรับรู้และความเข้าใจของกำลังพลในหน่วยให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกคนตามความถนัดของแต่ละหน่วย ๒.๔ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม ย้ำเตือน สื่อสารต่อเนื่อง อาทิ สื่อสารรายละเอียดคำนิยามหลักของกองทัพอากาศ วินัย ๙ ประการ เพลงราชสวัสดิ์ ความรักความสามัคคีในหน่วย ฯลฯ ควรย้ำเตือนทุกวันหรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง (ความถี่) ๒.๕ มีกวีนิพนธ์หารตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ การตรวจเครื่องแต่งกาย ทรงผม เล็บ การทำความสะอาด (ยกอกข้อ) ฯลฯ อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุกสัปดาห์ ๒.๖ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมมือในการดำเนินการอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยทราบ พร้อมหลักฐาน	xx,xxx	ทุกหน่วยในกองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพลในหน่วยงานมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง	ร้อยละของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ	๗๐	๘๐	๙๐	๒.๗ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของหน่วยติดตามประเมินผล การดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาระดับนาวาอากาศโทขึ้นไปถึง หัวหน้าหน่วยร่วมประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลที่อยู่ใน ความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด ๒.๘ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการ ดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบ พร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของ หน่วยตามเวลาที่กำหนด รวมถึงการรายงานกำลังพลที่กระทำความผิด วินัยทหารของหน่วย พร้อมแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) ๒.๙ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิด ความเคยชินจนกลายเป็นนิสัย		ทุกหน่วยใน กองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	ทุกหน่วยใน กองทัพอากาศ
					๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มี จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการทั้งภายในและภายนอก กองทัพอากาศ ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และ ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย ๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการ ของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ๑.๕ ผู้บังคับบัญชาหน่วยประกาศยกย่องชมเชยกำลังพล ที่ปฏิบัติตนอย่างมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่โดดเด่น สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วย หรือต่อกองทัพอากาศ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ๑.๖ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ราชการร่วมมือมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก ๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายในหน่วยขึ้นตรงของหน่วยที่ต้องปฏิบัติร่วมกันและไม่ใช้งบประมาณ ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อาทิ กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมกีฬา เช่น วิ่ง เด็น ฯลฯ กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการกุศล และอื่น ๆ ๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ โดยมีการจัดกิจกรรมของหน่วยที่สามารถใช้งบประมาณหน่วยในการบริหารจัดการได้ เช่น กิจกรรมบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์นอกกองทัพอากาศ เช่น ทำความสะอาดวัด ทำบุญ ปลูกต้นไม้ ลดการใช้ถุงพลาสติก การกำจัดขยะ ฯลฯ ๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมของกองทัพอากาศและกิจการภาคประชาชน ชุมชน สังคมภายนอกกองทัพอากาศ รวมถึงของเหล่าทัพ เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลดำเนินรอยตามด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกกองทัพอากาศมากขึ้น	-	ทุกหน่วยในกองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพลในหน่วย มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	ร้อยละของกำลังพลในหน่วย มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๒ กระตุ้นจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และมองเห็นความสำคัญของเรื่องที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตหรือมีผลต่อชีวิตคน ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับคือ ความสุขใจ ที่ได้เป็นผู้ให้ การยกตัวอย่างกรณีศึกษา เรื่องใกล้ตัวที่อาจพบหรือ มีประสบการณ์เพื่อสร้างคุณค่าของงานจิตสำนึกทางสังคมในการ ให้บริการ ๒.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้มีจิตสำนึกทาง สังคมในการให้บริการ โดยเคยเข้าร่วมงานของส่วนรวมทั้งที่สมัครใจ และไม่ได้สมัครใจ การรับทัศนคติ เพื่อการปรับเปลี่ยนในการ มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่ไปเข้าร่วมกิจกรรม ด้วยความสมัครใจเต็มใจปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ๒.๔ การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของ กำลังพลในหน่วย โดยใช้การประเมินตามแบบฟอร์มของ Google Form (จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ) ที่กำหนด โดยการ สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการ ส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานเวลา ที่กำหนด	-	ทุกหน่วยใน กองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	ร้อยละของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๕ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด โดยสรุปยอดกำลังพลที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จำนวนครั้งและความถี่ ๒.๖ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นได้รับรู้เข้าใจถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และขอความร่วมมือในการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อสามารถกระทำได้ด้วยตนเองไม่เดือดร้อน	-	ทุกหน่วยในกองทัพอากาศ

๔.๓ แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึก ในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” และข้อ ๕ ปกครอง บังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยสอดคล้องตามแนวคิดผู้บัญชาการ ทหารอากาศ ๖ สิ่ง ที่กำลังพลทหารอากาศทุกคนต้องมี คือ ๑) ความฉลาด ๒) ความคิดสร้างสรรค์ ๓) คุณธรรมจริยธรรม ๔) ความมีวินัย ๕) ความขยันหมั่นเพียร ๖) จิตวิญญาณ ความเป็นทหารและ ความจงรักภักดี

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ จึงได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำลังพลทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงจัง ต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน ไม่สามารถเสร็จสิ้น ภายในปีสองปีได้ จึงต้องดำเนินการเรียนรู้ ผักผ่อนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากผู้นำหน่วยงานให้นโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบปฏิบัติให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยร่วมกันวางแผนหรือวางแนวทาง การดำเนินการ การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตามกำกับดูแล การปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และการประเมินผลการดำเนินการ โดยสอดคล้องกับขั้นตอน การดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ในหน่วยงาน

การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ได้นำแนวคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) ที่เน้นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ นโยบาย แผนหรือแนวทางปฏิบัติ ปัจจัยกระบวนการ (Process) ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการ และปัจจัยส่งออก (Output/Outcome) ได้แก่ ผลผลิตและ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติ และต้องมีการติดตามผลสะท้อนกลับ (Follow-up and Feedback) ได้แก่ ระบบการติดตามแบบทันที ระบบการประเมินผลการดำเนินการ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการดังกล่าว รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ในลักษณะ ของวงจร Deming Cycle หรือ PDCA : Plan Do Check Act ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน

การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดเป็นนโยบายในระดับกองทัพอากาศในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี ให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศมีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศในระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสารถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบและเข้าใจ ในแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๔. คณะกรรมการรับผิดชอบงานดังกล่าว วางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศให้ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยส่งออก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผลักดันงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้เป็นตัวชี้วัด ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๕. นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ ทั้งในการวัดประเมินผลการดำเนินการ การติดตามการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการประหยัดงบประมาณ แต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้

๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศนำเรียน ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

การขับเคลื่อนระดับหน่วย

๑. หัวหน้าหน่วยประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ หน่วยงานพร้อมแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางที่กองทัพอากาศ กำหนด ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของบริบทตามธรรมชาติ ของแต่ละหน่วย

๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ และแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมถึงกำลังพลทุกคน ในหน่วยรับทราบด้วยความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สัมฤทธิ์ผล

๓.๑ สร้างช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้รับทราบของกำลังพลหน่วยทุกคน อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกำลัง ความสามารถของแต่ละหน่วย

๓.๒ สร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพล ทุกระดับ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง การประชุมสัมมนา หรืออาจใช้สารสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถ ตอบคำถามข้อขัดข้องได้ ฯลฯ ที่สามารถสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

๓.๓ กระตุ้นการสื่อสารแบบตอกย้ำให้จำฝังใจเพื่อย้ำเตือนให้เกิดการปฏิบัติจนเกิด การตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติ ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัดและการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ด้วยการใชรูปแบบที่หลากหลาย มีความจริงจังและต่อเนื่อง

๔. ฝึกปฏิบัติ โดยให้กำลังพลของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมฝึกปฏิบัติตามแบบ ธรรมเนียมทหารเพื่อการธำรงวินัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์เมื่อมีคำสั่ง อาทิจ การยกกองขึ้น วินัย ๙ ประการ การจดจำเพลงราชสวัสดิ์ ฯลฯ

๔.๑ กำหนดตารางการฝึกปฏิบัติของทุกหน่วยในแต่ละช่วงเวลา เน้นความถี่ในการปฏิบัติอย่างน้อยทุกสัปดาห์หรือมากกว่านั้น รวมถึงการฝึกรวมของทุกหน่วยพร้อมกัน

๔.๒ ตรวจการแต่งกาย ทรงผม เล็บ ทำทางการแสดงความเคารพ และอื่น ๆ

๔.๓ ฝ้าสังเกตการณ์การประพฤติปฏิบัติตน เช่น การเข้าทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลา การเลิกงานตรงเวลาหรือหลังเวลาเลิกงานปกติ การขาดลาตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติด้วยเหตุผลอันสมควรการลา

๕. หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงของแต่ละหน่วยตรวจสอบความเรียบร้อย

๖. การให้บริการผู้มารับบริการด้วยความเป็นมิตร มีใจบริการ และปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมทั้งกับกำลังพลในกองทัพอากาศและบุคคลภายนอก โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๗. การสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เกิดแก่กำลังพลหน่วย

๗.๑ หัวหน้าหน่วย ผู้บังคับบัญชาหน่วยขึ้นตรงของหน่วย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๗.๒ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมในระดับหน่วยขึ้นตรงของหน่วย และระดับหน่วยในภาพรวม โดยกำหนดเป็นกิจกรรมย่อยหลาย ๆ กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๗.๓ สมัครงใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องไม่เสียงานราชการที่ตนรับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมจนเกิดประโยชน์ทั้งงานในหน้าที่และงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพอากาศ

๗.๔ สมัครงใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับประเทศ เป็นกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะที่เหล่าทัพ สังคม ประชาชนจัดขึ้น โดยพร้อมให้ความร่วมมือเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน

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

๙. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย นำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา และส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด