



แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๙)

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

มกราคม ๒๕๖๙

ประกาศเจตนารมณ์

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นหน่วยในกองทัพอากาศ ที่มีวิสัยทัศน์ของหน่วยคือ “ศูนย์กลางการเรียนรู้วิทยาการทหารของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force’s Leading Hub of Military Science Education)” ดังนั้นการบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศ ที่มีประสิทธิภาพและแข็งแกร่งภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ อาวุธ ยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลากหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่นในความเสียสละทุ่มเทแรงกายใจและใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติการกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะความพร้อมในการตอบสนองต่อทุกสถานการณ์ ทั้งในสถานการณ์สงคราม (WAR) และการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม (Military Operation Other Than War: MOOTWAR) รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศอย่างยั่งยืน (Lifelong Learning)

จุดเริ่มต้นของการเดินไปสู่เป้าหมาย นั่นคือ “วัฒนธรรมองค์กร” ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่กำลังพลทุกคนต้องร่วมกันสร้างแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นศูนย์รวมใจของกำลังพลในการมุ่งมั่นปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายจากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างมั่นคง และเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน จึงมีการปรับค่านิยมหลักกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็น AIR DET โดยมีความมุ่งหมายให้กำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีหลักยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ Airmanship (ความเป็นทหารอากาศ) Integrity and Allegiance (ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี) Responsibility (ความรับผิดชอบ) Development (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) Ecosystem (ระบบนิเวศทางการศึกษาที่ดี) และ Togetherness (ร่วมแรงใจเป็นหนึ่งเดียว) โดยขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยผ่านกิจกรรมโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ มุ่งสู่การเป็นองค์กรการศึกษาทางทหารที่มีความเป็นเลิศในทุกมิติ

พล.อ.ต.



(พฤทธิ์ ตึกสุรินทร์)

ประธานอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.

๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ	หน้า
๑. ข้อมูลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑
๑.๑ วิสัยทัศน์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑
๑.๒ ภารกิจกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑
๑.๓ โครงสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑
๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง	๑
๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ	๒
๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	๒
๒.๓ ค่านิยมหลักกองทัพอากาศ (RTAF Core Values) และ ค่านิยมของหน่วย (Values)	๒
๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๔
๓. แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๕
พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๙)	
ภาคผนวก	๑๗
คำสั่งคณะกรรมการอนุกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑๘
คำสั่งคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	๒๐
แบบฟอร์มการรายงานผลการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กร ประจำเดือน	๒๔

๑. ข้อมูลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

๑.๑ วิสัยทัศน์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

“ศูนย์กลางการเรียนรู้วิทยาการทหารของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force’s Leading Hub of Military Science Education)”

การมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้วิทยาการทหารของกองทัพอากาศของ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะและความพร้อม ในการตอบสนองต่อทุกสถานการณ์ทั้งในสถานการณ์สงคราม (WAR) และการปฏิบัติการทางทหาร นอกเหนือจากสงคราม (Military Operation Other Than War: MOOTWAR) ผ่านรากฐานการศึกษาและการฝึกอบรมให้กับกำลังพลของกองทัพอากาศ โดยเฉพาะขีดความสามารถทางปัญญาของกำลังพลให้พร้อมเผชิญต่อทุกสถานการณ์

๑.๒ ภารกิจกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา และการฝึกอบรมแก่กำลังพลของกองทัพอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด และการอนุศาสนาจารย์ รวมทั้งตรวจตรากิจการในสายวิทยาการ ด้านการศึกษา การฝึก และการอนุศาสนาจารย์ โดยมีเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๓ โครงสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ



๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ นโยบายที่เกี่ยวข้อง

กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบริหารราชการกองทัพอากาศภายใต้กรอบภารกิจตามกฎหมายและสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและแผนระดับกลาโหม และระดับกองทัพไทย กองทัพอากาศ จึงได้กำหนด นโยบายการปฏิบัติราชการ เพื่อระบุให้หน่วยมีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงสามารถติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ.๒๕๖๙ ดังนี้

ทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ ข้อ ๔.๑ พลังการขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ ข้อย่อย ๔.๑.๑ ด้านกำลังพล การปลูกฝังค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ช่วยส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศ ตระหนักและมีเป้าหมายในการพัฒนา กองทัพอากาศร่วมกัน มีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาของกองทัพอากาศ

ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรม การปฏิบัติของคนในองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กร การยินยอมพร้อมใจปฏิบัติทั่วทุกคนโดยไม่ต้องใช้การบังคับ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวเป็นสังคม ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ความเชื่อมั่น ภาพลักษณ์ที่ดีนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

๒.๓ ค่านิยมหลักกองทัพอากาศ (RTAF Core Values) และ ค่านิยมของหน่วย (Values)

- A Airmanship
- I Integrity and Allegiance
- R Responsibility
- D Development
- E Ecosystem
- T Togetherness

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
A Airmanship ความเป็นทหาร อากาศ	การแสดงออกถึงความเป็นทหาร อากาศสามารถปฏิบัติงานเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - มีระเบียบวินัย - มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้อง จนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในงานที่รับผิดชอบให้กับ ทอ.ได้อย่างมี อาชีพ - มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ ถูกต้อง - มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของ ตนเอง เป็นแบบอย่างการเป็นทหารที่ดีมี คุณภาพให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษา

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
I Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดี	ความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่น คนใดปฏิบัติเช่นนั้น - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรง ไว้ซึ่งความยุติธรรม - มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ - เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น
R Responsibility ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้การ ปฏิบัติการกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ - ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผลอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล - มีใจเสียสละ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน
D Development การพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง	การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและต่อยอด นโยบายเดิมในด้านต่าง ๆ ครอบคลุม ทั้งงานบริหาร งานปฏิบัติการและ งานสนับสนุน	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - สามารถวางแผนการพัฒนาปรับปรุง อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ล่วงหน้าอยู่เสมอ ด้วยงบประมาณปกติ และงบประมาณพิเศษ - สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านในด้านการ ทำงาน เช่น WFH/WAO, Online Meeting เป็นต้น - สามารถพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และ ระบบการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องความต้องการ ทอ.และ สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป - มีความพร้อมต่อการพัฒนาระบบ และ เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อบริการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
E Ecosystem ระบบนิเวศทาง การศึกษาที่ดี	การสร้างระบบนิเวศ ทางการศึกษาที่ดี เพื่อบู่มุ่งเน้นความพร้อมการปฏิบัติงาน และการสร้างขีดความสามารถในการจัดการฝึกศึกษา และอบรม ครอบครัวทั้งคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการฝึกศึกษา และองค์ความรู้แห่งยุคศึกษา	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - ร่วมกันสร้างระบบนิเวศทางการศึกษาที่ดี ร่วมกันพัฒนา ยศ.ทอ.ครอบคลุมด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการฝึกศึกษา และด้านองค์ความรู้แห่งยุคศึกษา - กล้าหาญทางปัญญา ไม่ยึดติดรูปแบบ/วิธีการเดิม กล้าตั้งคำถามเชิงวิพากษ์ บนพื้นฐานหลักการพัฒนาการฝึกศึกษา และเสนอแนะแนวทางพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ - ใฝ่รู้เชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Lifelong Learning) รู้กว้างในเรื่องตนเอง และรู้ลึกเชี่ยวชาญในอาชีพ - มีส่วนร่วมเพื่อความสำเร็จ มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
T Togetherness ร่วมแรงใจเป็น หนึ่งเดียว	การสร้างความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างเป็นเอกภาพ มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้วิทยาการทหารของกองทัพอากาศ	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - พร้อมสนับสนุน ช่วยเหลือ และทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุนภารกิจภายในองค์กร-หน่วยข้างเคียงอย่างประสานสอดคล้อง - พร้อมรับความหลากหลายของบุคลากรทั้งด้านทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ - พร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านทางบุคลากร การสืบทอดงาน การสานต่อนโยบาย ลักษณะในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ วิถีการต่าง ๆ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้โดยมอบหมายให้กำลังพลกองทัพอากาศมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อกำลังพลภายในกองทัพอากาศและประชาชน โดยมอบนโยบายให้กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งต่อมาได้มีการขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เมื่อปี ๒๕๕๙ โดยเน้นการให้บริการที่ดี หรือมีใจบริการ Service Mind และการมีจิตสาธารณะ หรือ Public Mind ต่อมาได้มีการนำไปเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน เมื่อปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดนิยามของคำว่าจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการว่าหมายถึง การให้บริการ

ด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการวิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศ จากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกันในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคม ประเทศชาติ กำลังพลทหารอากาศต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดแต่ละหน่วยจะได้รับคะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วยนั้น ๆ ในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการรวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีต่อกำลังพลทหารอากาศและกองทัพอากาศไปพร้อม ๆ กัน

๓. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๙)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติตามของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันจนเกิดเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติของทุกคนทุกระดับ ให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

ประเด็นกลยุทธ์

ถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ สู่แผนปฏิบัติราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดังนี้

กลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของกองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากร และพฤติกรรมการทำงาน (Human and Behavior)

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากำลังพลทุกระดับของกองทัพอากาศให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-Functional และ Multi-Disciplined โดยมีความเข้าใจพื้นฐาน ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน (Behavior) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในทุกมิติ รวมทั้งดำเนินการสรรหาและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

ประเด็นกลยุทธ์แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๙)

ST ผลิตและเสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลให้กองทัพอากาศด้วยระบบการฝึกศึกษาที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์

มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Perspective: SP)

SP กำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ AIR DET

มุมมองด้านกระบวนการ (Internal Process Perspective: IP)

IP1 การขับเคลื่อนค่านิยมหลักกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักกองทัพอากาศ ในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบโดยใช้ AIR ในการสร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกช่วงชั้นยศ และช่วงวัย การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา การสังเกตการณ์ ติดตามประเมินผล และการให้คุณให้โทษ เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติเหล่านั้นเกิดบ่อยครั้งจนคุ้นชิน โดยเน้นบทบาทผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

IP2 เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจ หรือประทับใจในการให้บริการ ยกเว้นงานใดขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษาภาวะเรียบร้อยอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาด ไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำความผิด แต่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชน หรือผู้พบเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา นอกจากนี้งานจิตอาสาเป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้การยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดี เสียสละช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสียแก่การทำงานที่ตนรับผิดชอบ

มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective: LP)

LP1 สุขภาพดี มุ่งเน้นสุขภาพให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน พร้อมเผชิญต่อทุกสถานการณ์

LP2 พลังใจดี มุ่งเน้นพลังใจให้เข้มแข็ง เสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ รวมถึงเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของคนแต่ละช่วงวัย

LP3 องค์ความรู้ดี มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ความใฝ่รู้เชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Lifelong Learning) รู้กว้างในเรื่องตนเอง และรู้ลึกเชี่ยวชาญในอาชีพ

LP4 สิ่งแวดล้อมดี มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี กำลังพลสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผลและการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

เป้าหมาย

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกหน่วยงานมีพฤติกรรม
การปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนด ภายใน ๒๕๗๐

เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

ตัวชี้วัดที่ ๑ :	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร				
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
	- การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยจัดทำแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังแล้วเสร็จ - ดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - การกำหนดช่องทางการสื่อสารเสร็จ - การสื่อสารแล้วเสร็จ - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่	- ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ	- ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ	- ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ	- ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ

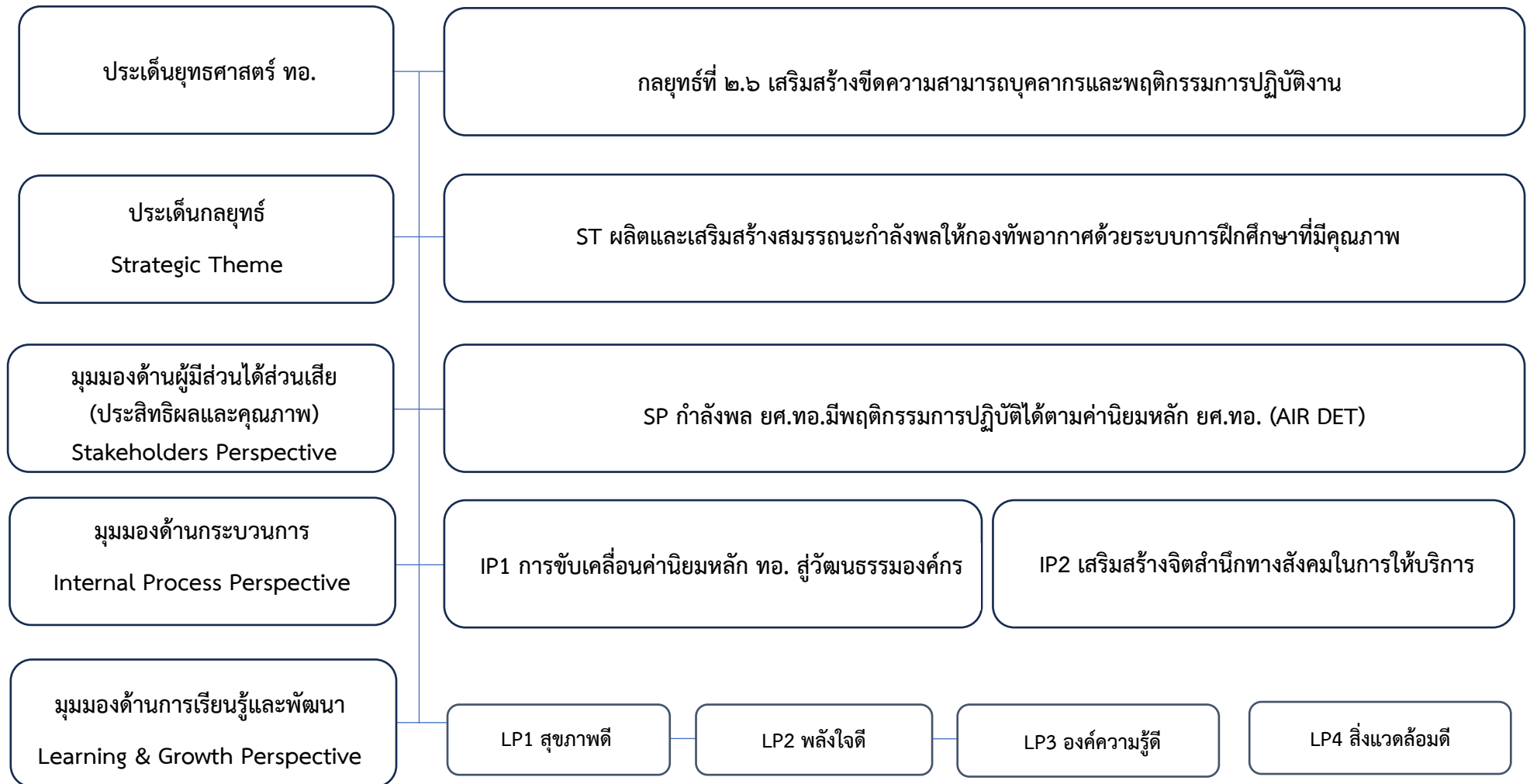
	คาดหวังแล้ว เสร็จ - ทุกหน่วยงาน ดำเนินการตาม แผนงาน เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรที่มุ่งเน้น พฤติกรรมตาม ค่านิยมที่องค์กร คาดหวังแล้ว เสร็จ				
เป้าหมายที่ ๑ :	การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรและดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ฯ แล้วเสร็จตามลำดับ				

ตัวชี้วัดที่ ๒ :	ระดับคะแนนของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ ทอ.				
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
	≥ ๔.๔๘ คะแนน	≥ ๔.๕๐ คะแนน	≥ ๔.๕๒ คะแนน	≥ ๔.๕๔ คะแนน	≥ ๔.๕๖ คะแนน
เป้าหมายที่ ๒ :	กำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ทอ. ≥ ๔.๕๖ คะแนน ภายใน ๒๕๗๐				

ตัวชี้วัดที่ ๓ :	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร				
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
	≥ ๔.๐๘ คะแนน	≥ ๔.๑๐ คะแนน	≥ ๔.๑๒ คะแนน	≥ ๔.๑๔ คะแนน	≥ ๔.๑๖ คะแนน
เป้าหมายที่ ๒ :	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน ≥ ๔.๑๖ คะแนน ภายในปี ๒๕๗๐				

แผนที่กลยุทธ์แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๙)

วิสัยทัศน์ : “ศูนย์กลางการเรียนรู้วิทยาการทหารของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force’s Leading Hub of Military Science Education)”



แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์ : SP กำลังพล ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ยศ.ทอ.(AIR-DET)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
IP1 ขับเคลื่อน ค่านิยมหลัก ทอ.สู่ วัฒนธรรม องค์กร	ร้อยละของ กำลังพล ใน ยศ.ทอ.มี พฤติกรรม การปฏิบัติ ตามค่านิยม หลักของ ยศ.ทอ.	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	ทุกหน่วยใน ยศ.ทอ.
							๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๑.๒ หน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ๑.๔ หน่วยถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน		

							๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย ๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย ๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลการดำเนินการตามเวลาที่กำหนด		
							๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)		ทุกหน่วยใน ยศ.ทอ.
							๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้ รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการ ของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ๒.๒ จัดทำช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ อาทิ เอกสารสื่อ สิ่งพิมพ์ ไลน์ประชณียอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของ หน่วยเสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว ๒.๓ ฝึกอบรมวิทยากรตามแบบธรรมเนียม ปฏิบัติ ๒.๔ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงาน สรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชา หน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบ พร้อมหลักฐาน		

แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ต่อ)

เป้าประสงค์ : SP กำลังพล ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ยศ.ทอ.(AIR-DET)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
IP2 เสริมสร้าง จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละการมีส่วนร่วมของ กำลังพลใน หน่วยในการ ให้บริการทาง สังคม	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	ทุกหน่วยใน ยศ.ทอ.
							๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ทั้งภายในและนอกกองทัพอากาศ ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ ๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลการดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ๑.๕ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ มีจิตสำนึกทางสังคม ๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายใน นขต.ยศ.ทอ.		

							ที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน และไม่ใช้งบประมาณ ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เช่น - กิจกรรม ๕ ส. - กิจกรรมกีฬา - กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจาก นขต.ยศ. ทอ.เป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุก นขต.ยศ.ทอ. สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ ๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุก นขต.ยศ. ทอ.เป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรม ของ ทอ. และกิจกรรมภาคประชาชน ชุมชน สังคม ภายนอก ทอ.เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลดำเนินรอยตาม ๒.๒ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นใน ความร่วมมือในการปฏิบัติตนตามค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิดความเคยชิน จนกลายเป็นนิสัย		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ต่อ)

เป้าประสงค์ : SP กำลังพล ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ยศ.ทอ.(AIR-DET)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
LP1 สุขภาพดี	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ด้านสุขภาพดี	๓	๓	๓	๔	๕	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	ทุกหน่วยใน ยศ.ทอ.
							๑.๑ หน่วยวางแผนและกำหนดเป้าหมายใน การดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ๔ ดี เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยกระตุ้นและปลุก จิตสำนึกให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ เห็นความสำคัญของโครงการ/ กิจกรรม ๔ ดี ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างความรู้ความ เข้าใจที่ถูกต้องในทฤษฎีและหลักการปฏิบัติของ โครงการ ๔ ดี ๑.๔ ประกาศยกย่องชมเชย กำลังพลที่มี พฤติกรรมดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างสามารถ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยหรือต่อ กองทัพอากาศโดยพิจารณาตามความเหมาะสม		
LP2 พลังใจดี	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ด้านพลังใจดี	๓	๓	๓	๔	๕			
LP3 องค์กร ความรู้ดี	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ด้านองค์กรความรู้ดี	๓	๓	๓	๔	๕			
LP4 สิ่งแวดล้อมดี	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ด้านสิ่งแวดล้อมดี	๓	๓	๓	๔	๕			

แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ต่อ)

เป้าประสงค์ : SP กำลังพล ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ยศ.ทอ.(AIR-DET)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
							๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ(ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	ทุกหน่วยในยศ.ทอ.
							๒.๑ เสริมสร้างการปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมโครงการ/แผนงาน ๔ ดี ให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก ๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายใน นขต.ของหน่วยที่ปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น เช่น กิจกรรมสันทนาการ และกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ ๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจาก นขต.ของหน่วยที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา และสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ ๒.๑.๓ จัดกิจกรรมอบรมพึงธรรม ทำบุญตักบาตร นั่งสมาธิ เพื่อผ่อนคลายจิตใจ ๒.๒ กำลังพลทุกคน ทุกระดับชั้น ร่วมมือกันคอยเฝ้าดูและประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติตัว สภาพจิตใจ ของตนเองและผู้อื่นรอบข้างภายในหน่วย หากเห็นว่าผู้ใดเกิดความผิดปกติ ควรรีบแจ้งผู้บังคับบัญชาทันที		

แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ได้มีการมุ่งเน้นและปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับค่านิยมหลักในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศได้ยึดถือประพฤติปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรมีรูปแบบการบูรณาการทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ โดยมีแผนปฏิบัติราชการและคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นกลไกหลักในการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กร มีประเด็นกลยุทธ์คือ กองทัพอากาศพึงพอใจ กำลังพลกองทัพอากาศมีความเป็นทหารอาชีพ พร้อมป้องกันและพัฒนาประเทศ ร่วมกับการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบในการประเมินผลให้เป็นไปตามลักษณะของวงจรบริหารคุณภาพ PDCA (Plan/Do/Check/Action) ร่วมกันวางแผนหรือวางแผนทางการดำเนินงาน การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การวางแผนการดำเนินงาน (Plan) ในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน รวมถึงแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานรับผิดชอบ แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเน้นย้ำสร้างความเข้าใจในแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกำลังพลทุกระดับ ผ่านการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา กิจกรรมโครงการต่าง ๆ หรือการใช้การสื่อสารสังคมออนไลน์ที่สามารถตอบคำถามข้อขัดข้องได้ เช่น ไลน์กลุ่ม Official เว็บไซต์ เป็นต้น ที่สามารถสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจและย้ำเตือนให้กำลังพลทุกหน่วยทุกระดับชั้นให้ตระหนักรู้ถึงการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

การปฏิบัติตามแผน (Do) หลังจากทีหน่วยได้วางแผนการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนนี้เป็น การลงมือปฏิบัติตามแผนที่ออกแบบไว้ โดยจัดกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้กับกำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยกำหนดเป็นกิจกรรมย่อยหลายๆ กิจกรรม เพื่อสร้างความสามัคคี และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะจัดให้มีการทำงานของทุกช่วงวัย ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ ในภาพรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน ในการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การติดตามผลการดำเนินการ (Check) เป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อติดตามความคืบหน้าและรวบรวมผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้น โดยมีคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานรับผิดชอบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ติดตามประเมินผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในเรื่องค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยใช้การประเมินตามแบบฟอร์ม Google Form ที่กำหนด และเก็บหลักฐานการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ต่อไป

การประเมินผลการดำเนินงาน (Action) เป็นการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงผ่านการวิเคราะห์ การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศและสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา และนำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ รวมถึงการรายงานการกระทำผิดวินัยของหน่วยและส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด

ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๑ /๖๘

เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.

เพื่อให้การบริหารราชการของ ยศ.ทอ.เป็นไปตามนโยบาย ผบ.ทอ. ด้านการปลูกฝังค่านิยมหลัก ทอ. การเสริมสร้างระเบียบวินัย จิตสำนึกการเป็นทหารอาชีพ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ จิตอาสา และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามความมุ่งหมายของทางราชการ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่ง ก.พ.ร.ยศ.ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๒/๖๕ ลง ๒๓ ก.พ.๖๕ เรื่อง แต่งตั้ง คณอก. วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็น คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.

๒.๑ รอง จก.ยศ.ทอ.(สายงานบริหาร)	เป็นประธานอนุกรรมการ
๒.๒ เสธ.ยศ.ทอ.	เป็นรองประธานอนุกรรมการ
๒.๓ รอง เสธ.ยศ.ทอ.(สายงานบริหาร)	เป็นอนุกรรมการ
๒.๔ รอง ผอ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
๒.๕ รอง ผบ.วทอ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๖ รอง ผบ.รร.สธ.ทอ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๗ ผอ.กผศ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๘ รอง ผอ.รร.นอศ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๙ รอง ผอ.รร.นฝ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๐ รอง ผบ.รร.จอ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๑ รอง ผอ.กผศ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๒ รอง ผอ.ศภช.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๓ รอง ผอ.ศทบ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๔ รอง ผอ.กยศ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๕ ผอ.รร.นม.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๖ ผอ.รร.คท.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๗ ผอ.รร.นป.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๑๘ ทก.กกพ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๑๙ ทก.กกบ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๐ ทก.กวบ.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ

๒.๒๑ ทก.กรก.ยศ.ทอ.

๒.๒๑ ทก.กรก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๒ นงป.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๓ ทน.นกก.ผกก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๔ ทน.ผพน.ภคค.สบค.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๕ ทน.ผรค.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๖ นปส.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ
๒.๒๗ นกพ.ภกพ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๒.๒๘ นทสส.ยศ.ทอ.	เป็นอนุกรรมการ

๓. คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๓.๑ กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.

๓.๒ ควบคุม กำกับดูแล ตลอดจนผลักดันการดำเนินการของ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ.ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะค่านิยมหลัก ทอ. จิตสำนึกการเป็นทหารอาชีพ จิตสำนึกทางสังคม ในการให้บริการ จิตอาสา และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุน การบริหารจัดการ พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นหน่วยงานภาครัฐดิจิทัลของ ทอ.

๓.๓ พิจารณากำหนดส่วนราชการของ ยศ.ทอ.ให้เป็นหน่วยรับผิดชอบ และเป็น ผู้สนับสนุนในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.ประจำปี โดยให้หน่วยงาน หรือ ผู้สนับสนุนงานดังกล่าว รายงานผลการดำเนินงานให้ คณอก.ฯ ทราบ ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด

๓.๔ ประสานและเชิญผู้แทนส่วนราชการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้คำปรึกษา หรือเข้าร่วม การประชุมกับ คณอก.ฯ ได้ตามความจำเป็น

๓.๕ ให้ประธานอนุกรรมการแต่งตั้งคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

๔. นขต.ยศ.ทอ.และ หน่วยใน บก.ยศ.ทอ.ให้การสนับสนุนการดำเนินการของ คณอก. วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.ตามที่ได้รับร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘

พล.อ.ท.

(วรชาติ ทองศิริ)

จก.ยศ.ทอ.

ประธาน ก.พ.ร.ยศ.ทอ.



คำสั่งคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๑ / ๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านฝึกอบรมความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ยศ.ทอ.

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ยศ.ทอ. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สมความมุ่งหมายของทางราชการ และเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติ ในปัจจุบัน สอดคล้องตามแนวทางการบริหารราชการในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ของ ยศ.ทอ. จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็น คณะทำงานด้านฝึกอบรมความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ยศ.ทอ.

๑.๑ รอง ผอ.สพศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
๑.๒ รอง ผบ.วทอ.ยศ.ทอ.	เป็นรองหัวหน้าคณะทำงาน
๑.๓ รอง ผบ.รร.สธ.ทอ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๔ รอง ผอ.รร.นอศ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๕ รอง ผอ.รร.นฝ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๖ รอง ผบ.รร.จอ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๗ รอง ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๘ รอง ผอ.ศภษ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๙ รอง ผอ.ศทบ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๐ รอง ผอ.กอส.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๑ ผอ.รร.คท.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๒ ผอ.รร.นป.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๓ หก.กกพ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงานและเลขานุการ
๑.๑๔ หก.กwb.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๕ หก.กรก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๖ นงป.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๗ หน.นกง.ผกง.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๘ หน.ผธก.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๙ นกพ.กกพ.บก.ยศ.ทอ.(อัครา น.ท.)	เป็นคณะทำงานและ ผช.เลขานุการ
๑.๒๐ นกพ.กกพ.บก.ยศ.ทอ.(อัครา ร.อ.)	เป็นคณะทำงานและ ผช.เลขานุการ
๑.๒๑ นทสส.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน

๒. คณะทำงาน...

๒. คณะทำงานด้านฝึกอบรมความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ยศ.ทอ.มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแนวทาง และรูปแบบการฝึกอบรมความรู้และทักษะการปฏิบัติงานให้กับกำลังพล ยศ.ทอ.ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของ ทอ.เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

๒.๒ เสริมสร้างและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้กับกำลังพล ยศ.ทอ.ให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้กรอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพล ทอ.ให้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมดิจิทัล สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ.พ.ศ.๒๕๖๘

๒.๓ รายงานผลการดำเนินการให้ ประธานอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.ทราบตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

๒.๔ กำกับดูแลและประสานงานที่เกี่ยวข้องและสามารถเชิญผู้แทนส่วนราชการหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้คำปรึกษา หรือเข้าร่วมการประชุมกับ คนอก.ฯ ได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

๓. นขต.ยศ.ทอ., หน่วยใน บก.ยศ.ทอ.และหน่วยในกำกับดูแลของ ยศ.ทอ.ให้การสนับสนุนตามที่ได้รับการประสาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕

กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕

พล.อ.ต.

(ปิยะกิตติ์ สุทธิวัฒน์ธนากุล)

รอง จก.ยศ.ทอ.

ประธานอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.



คำสั่งคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๒ /๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านสวัสดิการ ยศ.ทอ.

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการ ยศ.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สมความมุ่งหมายของทางราชการ และเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติในปัจจุบัน สอดคล้องตามแนวทางการบริหารราชการในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ของ ยศ.ทอ. จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็น คณะทำงานด้านสวัสดิการ ยศ.ทอ.

๑.๑ เสธ.ยศ.ทอ.	เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
๑.๒ รอง เสธ.ยศ.ทอ.(สายงานบริหาร)	เป็นรองหัวหน้าคณะทำงาน
๑.๓ รอง ผอ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๔ รอง ผบ.วทอ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๕ รอง ผบ.รร.สธ.ทอ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๖ รอง ผอ.รร.นอศ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๗ รอง ผอ.รร.นฝ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๘ รอง ผบ.รร.จอ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๙ รอง ผอ.กผค.สบศ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๐ รอง ผอ.ศภษ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๑ รอง ผอ.ศทบ.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๒ รอง ผอ.กอส.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๓ ผอ.รร.นม.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๔ ผอ.รร.คท.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๕ ผอ.รร.นป.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๖ หก.กกพ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงานและเลขานุการ
๑.๑๗ หก.กกบ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๘ หก.กwb.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๑๙ หก.กรก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๒๐ นางป.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๒๑ ทน.นกง.ผกง.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๒๒ ทน.ผธก.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงาน
๑.๒๓ นกพ.กกพ.บก.ยศ.ทอ.	เป็นคณะทำงานและ ผช.เลขานุการ

๒. คณะทำงาน...

๒. คณะทำงานด้านสวัสดิการ ยศ.ทอ.มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแนวทาง และรูปแบบการฝึกอบรมความรู้และทักษะการปฏิบัติงานให้กับกำลังพล ยศ.ทอ.ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของ ทอ.เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

๒.๒ ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตกำลังพล ยศ.ทอ.

๒.๓ รายงานผลการดำเนินการให้ ประธานอนุคณะกรรมการพัฒนาธรรมองค์กร ยศ.ทอ.ทราบ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

๒.๔ ประสานและเชิญผู้แทนส่วนราชการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้คำปรึกษา หรือเข้าร่วมการประชุมกับ คณะก.ฯ ได้ตามความจำเป็น

๓. นขต.ยศ.ทอ., หน่วยใน บก.ยศ.ทอ.และหน่วยในกำกับดูแลของ ยศ.ทอ.ให้การสนับสนุนตามที่ได้รับการประสาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘

พล.อ.ต.

(ปิยะกิตติ์ สุทธิวัฒนธนากุล)

รอง จก.ยศ.ทอ.

ประธานอนุกรรมการพัฒนาธรรมองค์กร ยศ.ทอ.

แบบฟอร์ม รายงานผลการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ยศ.ทอ.

พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

(ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ ๒๕๖๙)

หน่วย

เดือน

กลยุทธ์	รายการปฏิบัติ/กิจกรรม	ค่านิยมหลัก ยศ.ทอ. (ระบุได้มากกว่า ๑ ประเภท : กิจกรรม) (โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านล่าง)						ผลลัพธ์ (รายการกิจกรรม)	หลักฐานเชิง ประจักษ์ (รายการกิจกรรม)
		A	I	R	D	E	T		
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยม หลักของ ทอ. สู่วัฒนธรรม องค์กร ยศ.ทอ.	- การดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ/ กิจกรรมเกี่ยวกับการเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์							โปรดระบุผลการปฏิบัติกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ของหน่วย เช่น วัน พ่อแห่งชาติ, วันชาติ,วันรัฐธรรมนูญ เป็นต้น	หลักฐาน เช่น ภาพถ่าย/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
	- อบรมให้ความรู้แบบธรรมเนียมทหาร							โปรดระบุผลการปฏิบัติ เช่น กำลังพล หน่วย...มีความเข้าใจในแบบ ธรรมเนียมของทหาร และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง	หลักฐาน เช่น ภาพถ่าย/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
	- ฝึกอบรมตามแบบธรรมเนียมทหาร								
	- อบรมหน้าแถว/ประชาสัมพันธ์ค่านิยมหลัก								
	- ตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตน								
	- อื่นๆ (โปรดระบุ)								

* หน่วยสามารถระบุค่านิยมหลัก ยศ.ทอ.ที่รายการปฏิบัติ/กิจกรรม มีการขับเคลื่อน/มีส่วนเกี่ยวข้องได้มากกว่า ๑ ประเภท

A = Airmanship , I = Integrity& Allegiance , R = Responsibility , D = Development , E = Ecosystem , T = Togetherness

กลยุทธ์	รายการปฏิบัติ/กิจกรรม	ค่านิยมหลัก ยศ.ทอ. (ระบุได้มากกว่า ๑ ประเภท : กิจกรรม) (โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านล่าง)						ผลลัพธ์ (รายการกิจกรรม)	หลักฐานเชิง ประจักษ์ (รายการกิจกรรม)
		A	I	R	D	E	T		
กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้าง จิตสำนึกทางสังคม ในการให้บริการ ยศ.ทอ.	- กิจกรรมอาสาในหน่วย								
	- กิจกรรมอาสานอกหน่วย								
	- ยกย่องชื่นชมพฤติกรรมที่ดี								
	- สร้างการรับรู้การปฏิบัติภารกิจของ ทอ.							โปรดระบุผลการปฏิบัติในการประชาสัมพันธ์หรือเข้าร่วมกิจกรรม ของ ทอ. ที่ชี้ให้เห็นถึงการสร้างการรับรู้การปฏิบัติภารกิจของ ทอ. เช่น ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร นจอ., ประชาสัมพันธ์การช่วยเหลือ ประชาชนในการบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ เป็นต้น	หลักฐาน เช่น ภาพถ่าย/ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
	- อื่นๆ (โปรดระบุ)								
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนา ๔ ดี สู่องค์กร	- กิจกรรมปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อม								
	- กิจกรรมอบรม พังธรรม ทำบุญ นั่งสมาธิ								
	- กิจกรรมสาธารณประโยชน์								
	- อื่นๆ (โปรดระบุ)								

หมายเหตุ : หลักฐาน หมายถึง หลักฐาน/เอกสาร ประกอบการดำเนินงาน/กิจกรรม โดยให้ผู้รับผิดชอบ ระบุหลักฐานที่ได้แนบมาตามกิจกรรมที่ปฏิบัติจริง ได้แก่

- รูปภาพ (ที่แนบมา), ไฟล์ข้อมูล (ตั้งชื่อไฟล์เดอร์หน่วยงานของตนเอง และแชร์ไฟล์ข้อมูลมาที่ e-mail : org.culture.det@gmail.com), หลักฐานอื่นๆ (โปรดระบุ)

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(ตำแหน่ง).....

...../...../.....