บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.(เลขานุการ โทร.๒-๒๘๕๙)

ที่ ๙ /๖๕ **วันที่** ๒๗ ธ.ค.๖๕

เรื่อง ขออนุมัติใช้แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน จก.ยศ.ทอ.

๑. ตามอนุมัติ จก.ยศ.ทอ.เมื่อ ๒ พ.ย.๖๕ ท้ายหนังสือ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.ที่ ๒๘/๖๕ ลง ๑ พ.ย.๖๕ ให้ คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.ปรับปรุง พัฒนา และจัดทำแผนงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. ภายใน ๓๐ ธ.ค.๖๕ นั้น

๒. คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.ดำเนินการจัดทำแผนฯ ตามข้อ ๑ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ ดังนี้

๒.๑ คณอก.ฯ ดำเนินการจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ยศ.ทอ. โดยมียุทธศาสตร์ ทอ.๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓) นโยบายเกี่ยวข้องและแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแนวทางในการจัดทำเพื่อปลูกจิตสำนึกให้กำลังพลได้ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของค่านิยมหลักในการประพฤติ ปฏิบัติตน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและต่อเนื่อง ทำให้เป็นหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของกำลังพลในหน่วยงานได้ตลอดเวลา สามารถขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้

๒.๒ จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและดำเนินการร่วมกันกับ ก.พ.ร.ยศ.ทอ. พบว่า การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่การเตรียมความพร้อมด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ด้านกำลังพล และด้านทรัพยากร ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถนำมาจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.มีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ ประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Theme : ST) คือ กองทัพอากาศพึงพอใจ กำลังพล ทอ.มีความเป็นทหารอาชีพ พร้อมป้องกันและพัฒนาประเทศ

๒.๒.๒ เป้าประสงค์ มุมมองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/คุณภาพการให้บริการ (Stakeholder Perspective : SP) คือ กำลังพล ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ยศ.ทอ. (AIR T-DET)

๒.๒.๓ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (Internal Process : IP)

๒.๒.๓.๑ การขับเคลื่อนค่านิยมหลัก ทอ.สู่วัฒนธรรมองค์กร (IP1) ประกอบด้วย ๑ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของกำลังพลใน ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของ ยศ.ทอ.

๒.๒.๓.๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (IP2) ประกอบด้วย ๑ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละการมีส่วนร่วมของกำลังพลในหน่วยในการให้บริการทางสังคม

๒.๒.๔ กระบวน...

๒.๒.๔ กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective: LP) ได้แก่ พัฒนา ๔ สุขสู่องค์กร ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด คือ

๒.๒.๔.๑ ร้อยละของหน่วยงานใน ยศ.ทอ.ดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานตามนโยบาย ๔ สุข

๒.๒.๔.๒ ร้อยละของการมีส่วนร่วมของกำลังพลในหน่วยในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๔ สุข

๒.๓ เป้าหมายและตัวชี้วัดในภาพรวมของการดำเนินการตามแผนฯ คือ สามารถยกระดับวัฒนธรรมองค์กรและดำเนินงานตามแผนฯ พร้อมด้วยกำลังพลใน ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ทอ. ที่กำหนด ภายในปี ๗๐ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จในภาพรวม จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒) ระดับคะแนนของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของ ทอ.และ ๓) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนแผนฯ แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับนโยบาย มีการถ่ายทอดแผนฯ ให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และระดับปฏิบัติการ มีการประชาสัมพันธ์แผนฯ พร้อมกำกับ ดูแล ติดตามให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ และเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าประสงค์และประเด็นกลยุทธ์ดังกล่าว ยศ.ทอ.จึงต้องมีการบูรณาการและพัฒนาอย่างประสานสอดคล้อง ซึ่งเป็นการสนับสนุน และสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๒.๔ คณอก.ฯ จัดทำ Google Drive ของ ยศ.ทอ.สำหรับเป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล/หลักฐานการดำเนินงาน

๓. คณอก.ฯ พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ยศ.ทอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติใช้แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแจกจ่าย/ประชาสัมพันธ์ลงเว็บไซต์ ยศ.ทอ. (https://www.educate.rtaf.mi.th) เพื่อให้ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ.ใช้เป็นแผนประกอบการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑ รับทราบแผนฯ พร้อมถ่ายทอดแผนฯ ให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ

๓.๒ ดำเนินการตามแผนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมจัดเก็บหลักฐานการดำเนินงาน

๓.๓ รายงานผล...

๓.๓ รายงานผลการดำเนินการตามแบบฟอร์มที่แนบ พร้อมไฟล์ข้อมูลทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ bussayamas_b@rtaf.mi.th ส่งให้ คณอก.ฯ ภายในวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน

จึงเรียนมาเพื่ออนุมัติตามข้อ ๓

พล.อ.ต.

รอง จก.ยศ.ทอ.

ประธานอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.

- อนุมัติตามข้อ ๓

พล.อ.ท.

จก.ยศ.ทอ.

ธ.ค.๖๕

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.(เลขานุการ โทร.๒-๔๕๗๖)

ที่ ๒๘ /๖๕ **วันที่** ๑ พ.ย.๖๕

เรื่อง สรุปรายงานการประชุม ก.พ.ร.ยศ.ทอ.ครั้งที่ ๑/๖๖

เรียน จก.ยศ.ทอ./ประธานกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.

๑. ตามอนุมัติ จก.ยศ.ทอ./ประธานกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.เมื่อ ๑๑ ต.ค.๖๕ ท้ายหนังสือ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.ที่ ๒๒/๖๕ ลง ๑๐ ต.ค.๖๕ ให้จัดประชุม ก.พ.ร.ยศ.ทอ.ครั้งที่ ๑/๖๖ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ ต.ค.๖๕ เวลา ๑๓๓๐ ณ ห้องประชุม ยศ.ทอ.(อาคารหอสมุด ทอ.ชั้น ๓) โดยมี จก.ยศ.ทอ.เป็นประธาน นั้น

๒. เลขานุการ ก.พ.ร.ฯ ขอสรุปผลการประชุมฯ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินงาน ก.พ.ร.ฯ ปีงบประมาณ ๖๕ มีรูปแบบบูรณาการทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ โดยมีแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. และคำรับรองการปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ.เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน ร่วมกับการดำเนินงานกลุ่มงานขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ ตามกระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ (P-D-C-A) ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ยศ.ทอ. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA 4.0) ยศ.ทอ. โดยใช้การรายงานการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ เป็นเครื่องมือติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๓ มิติ คือ ๑) มิติการปฏิบัติตามพันธกิจ ๒) มิติการพัฒนาหน่วย และ ๓) มิติการปกครองบังคับบัญชา

๒.๑.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ปีงบประมาณ ๖๕ กำหนดค่าเป้าหมายการประเมินรวม ๓ มิติ ไว้ที่เกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ระดับ ๕

๒.๑.๑.๑ มิติการปฏิบัติตามพันธกิจ ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่เกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ระดับ ๕ ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัด

๒.๑.๑.๑ (๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของจำนวนผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดีมาก ตามหลักสูตร รร.หลักชั้นปลาย ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๕๐ หรือเกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ร้อยละ ๕๙.๗๖ หรือระดับ ๕

๒.๑.๑.๑ (๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของจำนวนผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก ตามหลักสูตร รร.หลักขั้นต้น ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๙๔ หรือเกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ร้อยละ ๙๖.๗๘ หรือระดับ ๕

๒.๑.๑.๑ (๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของจำนวนผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเกณฑ์ ดี - ดีมาก ตามหลักสูตร รร.คท.ยศ.ทอ. ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๙๓ หรือเกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ร้อยละ ๙๗.๘๓ หรือระดับ ๕

๒.๑.๑.๑ (๔) ...

๒.๑.๑.๑ (๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ: Smart Education (ฐานข้อมูลการบริหารและการศึกษา) ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่เกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ระดับ ๕

๒.๑.๑.๒ มิติการพัฒนาหน่วย ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่เกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ระดับ ๔.๙๕ ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด

๒.๑.๑.๒ (๑) ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการจัดทำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA 4.0) ของ นขต.ทอ. ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่เกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ระดับ ๕

๒.๑.๑.๒ (๒) ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จของนวัตกรรมของหน่วยงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่เกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ระดับ ๔.๙

๒.๑.๑.๒ มิติการปกครองบังคับบัญชา ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่เกณฑ์การให้คะแนนระดับ ๓ สามารถปฏิบัติได้ระดับ ๕ ประกอบด้วย ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของหน่วยงาน

๒.๑.๒ ผลการดำเนินงานกลุ่มงานขับเคลื่อน มีการดำเนินงานแบบบูรณาการตามวงรอบทุกระดับ โดยนำการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ยศ.ทอ.มาเป็นเครื่องมือในการป้องกันและควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ร่วมกับการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานผ่านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (PMQA 4.0) เพื่อประเมินและวิเคราะห์หาโอกาสในการปรับปรุงระบบงาน ครอบคลุมส่วนงานบริหาร งานปฏิบัติการ และงานสนับสนุน โดยมี นขต.ยศ.ทอ.จัดทำแผนปฏิบัติงานของหน่วย (Action Plan) และดำเนินงานตามแผนงานกลุ่มงานขับเคลื่อนครอบคลุมงานตามภารกิจ และงานพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ แนวทางการดำเนินงาน ก.พ.ร.ฯ ปีงบประมาณ ๖๖ เป็นการดำเนินงานต่อเนื่อง มีรูปแบบดำเนินการบูรณาการร่วมกับกลุ่มงานขับเคลื่อนตามวงรอบทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานของ ยศ.ทอ. มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน และพิจารณาทบทวนปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สู่การปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๒.๑ จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ ตามขั้นตอนและแนวทางตามที่ สพร.ทอ.กำหนด พร้อมนำเรียน จก.ยศ.ทอ.ลงนามอนุมัติใช้เรียบร้อยแล้ว เมื่อ ๒ ส.ค.๖๕ พร้อมทบทวนแผนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ยศ.ทอ. และจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อแจกจ่ายให้ นขต.ยศ.ทอ.ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ส่วนเลขานุการฯ จะดำเนินการปรับปรุงข้อมูลแผนปฏิบัติราชการฯ ตามงบประมาณที่ได้รับอนุมัติต่อไป

๒.๒.๒ จัดทำ...

๒.๒.๒ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ.ปีงบประมาณ ๖๖ โดยพิจารณาเลือกตัวชี้วัดในมิติการปฏิบัติตามพันธกิจจากแผนปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

๒.๒.๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ตามหลักสูตรโรงเรียนหลักขั้นปลาย (ร้อยละ) ได้แก่ วทอ.ฯ, รร.สธ.ทอ.ฯ, รร.นอส.ฯ และ รร.นฝ.ฯ

๒.๒.๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี - ดีมาก ตามหลักสูตร รร.หลักขั้นต้น (ร้อยละ) ได้แก่ รร.นม.ฯ, รร.นป.ฯ และ รร.จอ.ฯ

๒.๒.๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี - ดีมาก ตามหลักสูตรของ รร.คท.ฯ (ร้อยละ) ได้แก่ รร.คท.ฯ

๒.๒.๒.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปัจจัยด้านงานวิชาการ: Smart Education (Digital Transformation) ได้แก่ คณก.พัฒนาระบบการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี ยศ.ทอ. (Digital Transformation) (สบศ.ฯ และ กวบ.ฯ)

ทั้งนี้ รายละเอียดประกอบการจัดทำตัวชี้วัดฯ ตามข้อ ๒.๒.๒ ส่วนเลขานุการ ก.พ.ร.ฯ จะดำเนินการหารือการจัดทำรายละเอียดดังกล่าว ร่วมกับผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒.๒.๓ ทบทวน ปรับปรุง หรือพัฒนาแผนงานกลุ่มงานขับเคลื่อน ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ยศ.ทอ. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. และแผนงานโครงการ กิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการฯ ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

๓. ส่วนเลขานุการ ก.พ.ร.ฯ พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงาน ก.พ.ร.ฯ ปีงบประมาณ ๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ นขต.ยศ.ทอ.ยืนยันข้อมูลแผนปฏิบัติงานของหน่วย (Action Plan) ปีงบประมาณ ๖๖ ให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ และรายงานผล ส่งเลขานุการ ก.พ.ร.ฯ (ผ่าน กผค.สบศ.ฯ) ทราบ ภายใน ๓๐ พ.ย.๖๕

๓.๒ ก.พ.ร.ฯ ดำเนินงานตามแผนฯ ปีงบประมาณ ๖๖ ตามข้อ ๒.๒ และปรับปรุงข้อมูลแผนปฏิบัติราชการฯ ตามข้อ ๒.๒.๑ พร้อมอำนวยการ ประสานงาน ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้ นกข.ทอ.ทราบ ตามระยะเวลาที่กำหนด

๓.๓ ก.พ.ร.ฯ จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดฯ ตามข้อ ๒.๒.๒ ร่วมกับ นกข.ยศ.ทอ.

๓.๔ วทอ.ฯ, รร.สธ.ทอ.ฯ, รร.นอส.ฯ และ รร.นฝ.ฯ ให้การสนับสนุนข้อมูล ตามข้อ ๒.๒.๒.๑ เมื่อได้รับการร้องขอ

๓.๕ รร.นม.ฯ, รร.นป.ฯ และ รร.จอ.ฯ ให้การสนับสนุนข้อมูล ตามข้อ ๒.๒.๒.๒ เมื่อได้รับการร้องขอ

๓.๖ รร.คท.ฯ ให้การสนับสนุนข้อมูล ตามข้อ ๒.๒.๒.๓ เมื่อได้รับการร้องขอ

๓.๗ คณก. ...

๓.๗ คณก.พัฒนาระบบการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี ยศ.ทอ. (Digital Transformation) จัดทำรายละเอียดแผนงาน และสนับสนุนข้อมูลตัวชี้วัดที่ ๔ ตามข้อ ๒.๒.๒.๔ ส่งให้ ส่วนเลขานุการ ก.พ.ร.ฯ (ผ่าน กผค.สบศ.ฯ) ภายใน ๓๐ ธ.ค.๖๕

๓.๘ คณก.บริหารความเสี่ยง ยศ.ทอ.และ คณก.ควบคุมภายใน ยศ.ทอ.ดำเนินการตามแผนงาน พร้อมอำนวยการ ติดตาม รวบรวม วิเคราะห์และรายงานผลให้ นกข.ทอ.ทราบตามระยะเวลาที่กำหนด

๓.๙ คณอก.เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.ปรับปรุง พัฒนา และจัดทำแผนงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. ภายใน ๓๐ ธ.ค.๖๕

๓.๑๐ นขต.ยศ.ทอ.และหน่วยใน บก.ยศ.ทอ.ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานของหน่วย (Action Plan) ร่วมกับแผนงานกลุ่มงานขับเคลื่อน หรือแผนพัฒนาต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ยศ.ทอ. และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. พร้อมติดตามและรายงานผลตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่ออนุมัติตามข้อ ๓

น.อ.
รอง ผอ.สบศ.บก.ยศ.ทอ.
กรรมการและเลขานุการ

- ผ่าน รอง เสธ.ยศ.ทอ. (สายงานบริหาร)
รอง จก.ยศ.ทอ. (สายงาน ย.ปัจจุบัน)

น.อ.
รอง เสธ.ยศ.ทอ.
กรรมการ
๑ พ.ย.๖๕

เรียน จก.ยศ.ทอ./ประธานกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.
กระผมพิจารณาแล้ว เห็นควรอนุมัติตามข้อ ๓

พล.อ.ต.
รอง จก.ยศ.ทอ.
รองประธานกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.
๑ พ.ย.๖๕

- อนุมัติตามข้อ ๓

พล.อ.ท.
จก.ยศ.ทอ.
ประธานกรรมการ ก.พ.ร.ยศ.ทอ.
๒ พ.ย.๖๕

“แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ”

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โดย

คณะอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

ประกาศเจตนารมณ์

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์การการศึกษาทางทหารที่ชาญฉลาด (Smart Military Education and Training Organization) ดังนั้น การบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศและการธำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่นในความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

การดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายความต้องการดังกล่าวข้างต้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่กำลังพลของหน่วยต้องมีวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นศูนย์รวมใจของกำลังพลในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนจากรุ่นสู่รุ่นโดยอาศัยค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน โดยอาศัยจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศจึงต้องมีการทบทวนและวางแผนดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม บรรลุตามที่ประกาศเจตนารมณ์ไว้

พล.อ.ต.ธัชชัย อัจฉริยาการุณ
ประธานอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.
๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ	**หน้า**
๑. ข้อมูลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑
๑.๑ วิสัยทัศน์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑
๑.๒ ภารกิจกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑
๑.๓ โครงสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	๑
๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง	๒
๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๔	๒
๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.	๒
๒.๓ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ	๒
๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๖
๓. แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๗

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อมูลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

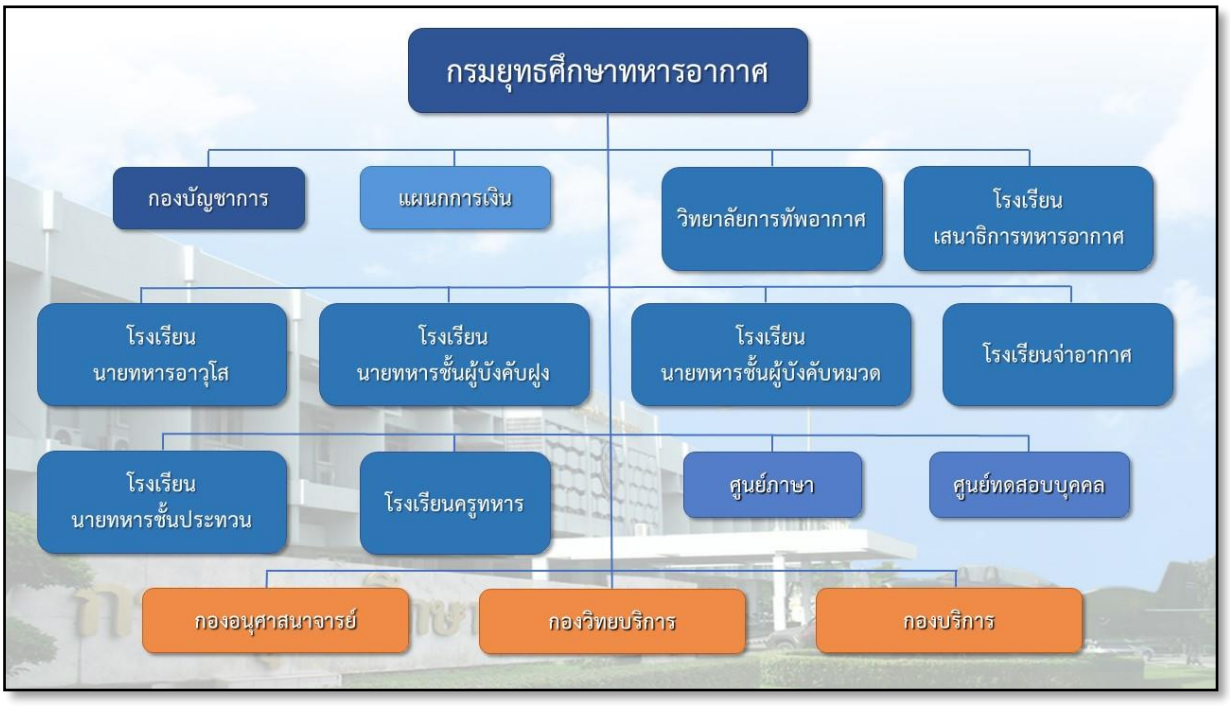
๑.๑ วิสัยทัศน์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

"เป็นองค์การการศึกษาทางทหารที่ชาญฉลาด (Smart Military Education and Training Organization)"

๑.๒ ภารกิจกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรมแก่กำลังพลของกองทัพอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด และการอนุศาสนาจารย์ รวมทั้งตรวจตราภิจการในสายวิทยาการ ด้านการศึกษา การฝึก และการอนุศาสนาจารย์ มีเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๓ โครงสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ



๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ นโยบายที่เกี่ยวข้อง

กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลัง กองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบริหารราชการกองทัพอากาศภายใต้กรอบภารกิจตามกฎหมายและสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและแผนระดับชาติระดับกลาโหม และระดับกองทัพไทย กองทัพอากาศ จึงได้กำหนด นโยบายการปฏิบัติราชการ เพื่อระบุให้หน่วยมีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงสามารถติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

ทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ทอ.ข้อ ๔.๑ พลังการขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ทอ. ข้อย่อย ๔.๑.๑ ด้านกำลังพล การปลูกฝังค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยส่งเสริมให้กำลังพล ทอ. ตระหนักและมีเป้าหมายในการพัฒนา ทอ.ร่วมกัน มีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาของ ทอ.

ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริม ให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมการปฏิบัติของคนในองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กร การยินยอมพร้อมใจปฏิบัติทั่วทุกคนโดยไม่ต้องใช้การบังคับ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นที่ต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดีนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

๒.๓ ค่านิยมหลัก

A Airmanship

I Integrity and Allegiance

R Responsibility

T Transition

D Development

E Environment

T Teamwork

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Airmanship ความเป็นทหารอากาศ	การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - มีระเบียบวินัย - มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง จนเกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบให้กับ ทอ.ได้อย่างมืออาชีพ - มีความกล้า และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง - มีความตระหนักรู้ในสถานการณ์ของตนเอง เป็นแบบอย่างการเป็นทหารที่ดีมีคุณภาพให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาได้ <u>ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาหลักขั้นปลาย ต้องได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้ที่</u> - มีภาวะผู้นำ - มีความเป็นทหารอาชีพ - ตระหนักถึงหน้าที่สำคัญของการเป็นผู้บังคับบัญชา และฝ่ายเสนาธิการของ ทอ.ตามระดับของสถานศึกษา - มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ตามระดับของหลักสูตร - มีความพร้อมปฏิบัติงานให้กับ ทอ. และเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์สมัยใหม่ <u>ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาหลักขั้นต้น ต้องได้รับการปลูกฝังให้เป็นผู้ที่</u> - มีวินัยและจรรยาบรรณทหาร - มีลักษณะท่าทางความเป็นทหาร - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ - มีจิตอาสาพร้อมทำดีด้วยหัวใจ - พร้อมเป็นนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนที่ดีของ ทอ.

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี	ความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - ไม่พูดโกหก คดโกง และไม่ยอมให้คนอื่นคนใดปฏิบัติเช่นนั้น - มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - มีความกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง - มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม - มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ - เปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น
Responsibility ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์การ สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์การ สังคม และประเทศชาติ - ปฏิบัติภารกิจจนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
Transition พร้อมรับการเปลี่ยนผ่าน	การเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพอย่างเป็นขั้นตอน ตามที่ได้วางแผนไว้ แต่รักษา Teamwork ขององค์กร	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง อย่างค่อยเป็นค่อยไป - พร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านทางบุคลากร การสืบทอดงาน การสานต่อนโยบาย ลักษณะในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
Development เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและต่อยอดนโยบายเดิมในด้านต่าง ๆ ครอบคลุมทั้งงานบริหาร งานปฏิบัติการ และงานสนับสนุน	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - สามารถวางแผนการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกล่วงหน้าอยู่เสมอ ด้วยงบประมาณปกติ และงบประมาณพิเศษ

ค่านิยมหลัก	นิยาม (Define)	พฤติกรรมที่คาดหวัง (Behavior)
		- สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านในด้านการทำงาน เช่น WFH/WAO, Online Meeting เป็นต้น - สามารถพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และระบบการเรียนการสอนให้ทันสมัยสอดคล้องความต้องการ ทอ.และสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป - มีความพร้อมต่อการพัฒนาระบบ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
Environment ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี	การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในรั้วองค์กร รอบรั้วองค์กร และนอกรั้วองค์กร เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในรั้วองค์กร (อาคารสถานที่ สถานที่บูรณาการ และสถานที่สันทนาการ) เพื่อเอื้อต่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (Happy Workplace) - ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีรอบรั้วองค์กร (ชุมชน) - ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายนอกรั้วองค์กร (ความเป็นอยู่ สวัสดิการของบุคลากรและครอบครัว)
Teamwork สามัคคีร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน	การมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งภายในหน่วยงานและหน่วยงานข้างเคียง	<u>บุคลากร ยศ.ทอ.พึงเป็นผู้ที่</u> - ยอมรับความหลากหลายของบุคคล (Diversity) ทั้งด้านทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ - ให้การสนับสนุนภารกิจภายในองค์กร/หน่วยข้างเคียง ซึ่งกันและกันอย่างประสานสอดคล้อง - มีส่วนร่วมต่องาน สนับสนุนความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล เพื่อเป้าหมายร่วมกัน

จิตสำนึก ...

๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

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

๓. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันจนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติของทุกคนทุกระดับให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

ประเด็นกลยุทธ์

การถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ทอ.๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ สู่แผนปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ. ดังนี้

กลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของ ทอ.

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Human and Behavior)

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

ประเด็นกลยุทธ์แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ST กองทัพอากาศพึงพอใจ: กำลังพล ทอ.มีความเป็นทหารอาชีพ พร้อมป้องกันและพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์

มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Perspective)

SP กำลังพล ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ยศ.ทอ.(AIR T-DET)

มุมมองด้าน...

มุมมองด้านกระบวนการ (Internal Process Perspective)

IP1 การขับเคลื่อนค่านิยมหลัก ทอ.สู่วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ AIR ในการสร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนปฏิบัติตนอย่างจริงจังต่อเนื่อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกช่วงวัย เพศ การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา การสังเกตการณ์ ติดตามประเมินผล และการให้คุณให้โทษ เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติเหล่านั้นเกิดบ่อยครั้งจนคุ้นชิน โดยเน้นบทบาทผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

IP2 เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจหรือประทับใจในการให้บริการ ยกเว้นงานใดขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษากฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาดไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำความผิด แต่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชนหรือผู้พบเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา นอกจากนี้งานจิตอาสาเป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้การยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดี เสียสละช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสียแก่การงานที่ตนรับผิดชอบ

มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา

LP พัฒนา ๔ สุขสู่องค์กร

มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้าง องค์ประกอบพื้นฐาน สภาพแวดล้อมสังคมในการทำงานของ ยศ.ทอ.รวมถึงการสร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัยเพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร ควบคู่กับการดำเนินตามนโยบาย ๔ สุข (สุขกาย สุขใจ สุขจิต และสุขสังคม) และการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี

เป้าหมาย...

เป้าหมาย

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกหน่วยงาน มีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนด ภายในปี ๒๕๗๐

เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

ตัวชี้วัดที่ ๑ :	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร				
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
	- การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยจัดทำแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังแล้วเสร็จ - ดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - การกำหนดช่องทางการสื่อสารแล้วเสร็จ	ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ	ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ	ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ	ดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ

	- การสื่อสารแล้วเสร็จ - โครงการ/กิจกรรมที่สร้างบุคลากรให้เกิดการรับรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรที่คาดหวังแล้วเสร็จ -ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมตามค่านิยมที่องค์กรคาดหวังแล้วเสร็จ				
เป้าหมายที่ ๑ :	การยกระดับวัฒนธรรมองค์กรและดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ฯ แล้วเสร็จตามลำดับ				

ตัวชี้วัดที่ ๒ :	ระดับคะแนนของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของ 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 :	กำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ทอ. ≥๔.๕๖ คะแนน ภายในปี ๒๕๗๐				

ตัวชี้วัดที่ ๓ :	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร				
	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 ๓ :	ระดับความพึงพอใจของบุลากรต่อโครงการ/กิจกรรมตามแผนงาน ≥ ๔.๑๖ คะแนน ภายในปี ๒๕๗๐				

แผนที่กลยุทธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์: เป็นองค์การการศึกษาทางทหารที่ชาญฉลาด (Smart Military Education and Training Organization)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ทอ.	กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	
ประเด็นกลยุทธ์ Strategic Theme	ST กองทัพอากาศพึงพอใจ กำลังพล ทอ.มีความเป็นทหารอาชีพ พร้อมป้องกันและพัฒนาประเทศ	
มุมมองด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ประสิทธิผลและคุณภาพ) Stakeholders Perspective	SP กำลังพล ยศ.ทอ.มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ยศ.ทอ. (AIR T-DET)	
มุมมองด้านกระบวนการ Internal Process Perspective	IP1 การขับเคลื่อนค่านิยมหลัก ทอ. สู่วัฒนธรรมองค์กร	IP2 เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ
มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา Learning & Growth Perspective	LP พัฒนา ๔ สุขสู่องค์กร	

แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
IP1 ขับเคลื่อนค่านิยมหลัก ทอ. สู่วัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของกำลังพล ใน ยศ.ทอ. มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของ ยศ.ทอ.	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	**๑. การดำเนินการระดับนโยบาย**	-	ทุกหน่วยในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
							๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๑.๒ หน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดรับกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ๑.๔ หน่วยถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน		

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
							๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย ๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย ๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด		
							๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)		ทุกหน่วย กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
							๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ๒.๒ จัดทำช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ อาทิ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พูดหน้าแถว ๒.๓ ฝึกวินัยทหารตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ		

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
							๒.๔ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบ พร้อมหลักฐาน		

แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ต่อ)

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

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
IP2 เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	ร้อยละการมีส่วนร่วมของกำลังพลในหน่วยในการให้บริการทางสังคม	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	**๑. การดำเนินการระดับนโยบาย**	-	ทุกหน่วยในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
							๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ทั้งภายในและนอกกองทัพอากาศ ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ ๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ๑.๕ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ มีจิตสำนึกทางสังคม		
							๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	XXX	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
							๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายใน นขต.ยศ.ทอ.ที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน และไม่ใช้งบประมาณ ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เช่น - กิจกรรม ๕ ส. - กิจกรรมกีฬา - กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อ ๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจาก นขต.ยศ.ทอ.เป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุก นขต.ยศ.ทอ.สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ ๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุก นขต.ยศ.ทอ.เป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรม ของ ทอ.และกิจกรรมภาคประชาชน ชุมชน สังคมภายนอก ทอ.เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลดำเนินรอยตาม ๒.๒ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิดความเคยชินจนกลายเป็นนิสัย		

แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ต่อ)

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

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
LP พัฒนา ๔ สุขสู่องค์กร	หน่วยงานใน ยศ.ทอ. ดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานตามนโยบาย ๔ สุข	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	**๑. การดำเนินการระดับนโยบาย**	-	ทุกหน่วย กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
							๑.๑ หน่วยวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ๔ สุข เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยกระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการเห็นความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม ๔ สุข ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในทฤษฎีและหลักการปฏิบัติของโครงการ ๔ สุข ๑.๔ ประกาศยกย่องชมเชยกำลังพลที่มีพฤติกรรมดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยหรือต่อ ทอ.โดยพิจารณาตามความเหมาะสม		

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
	ร้อยละของการมีส่วนร่วมของกำลังพลในหน่วยในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๔ สุข	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	**๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)**		
							๒.๑ เสริมสร้างการปลูกจิตสำนึกในการส่งเสริมโครงการ/แผนงาน ๔ สุข ให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก ๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายใน นขต.ของหน่วยที่ปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น อาทิ กิจกรรมสันทนาการและกิจกรรมกีฬา ๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจาก นขต.ของหน่วยที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสาและสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ ๒.๑.๓ จัดกิจกรรมอบรมฟังธรรม ทำบุญ นั่งสมาธิ เพื่อผ่อนคลายจิตใจ ๒.๒ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นร่วมมือกันคอยเฝ้าดูและประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติตัว สภาพจิตใจ ของตนเองและผู้อื่นรอบข้างภายในหน่วย หากเห็นว่ามีผู้ใดเกิดความผิดปกติ ควรรีบแจ้งผู้บังคับบัญชาทันที		

แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ได้มีการมุ่งเน้นและปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับค่านิยมหลักในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กำลังพล ทอ.ได้ยึดถือประพฤติปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรมีรูปแบบการบูรณาการทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ โดยมีแผนปฏิบัติราชการและคำรับรองการปฏิบัติราชการ ยศ.ทอ.เป็นกลไกหลักในการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กร มีประเด็นกลยุทธ์ คือ กองทัพอากาศพึงพอใจ กำลังพล ทอ.มีความเป็นทหารอาชีพ พร้อมป้องกันและพัฒนาประเทศ ร่วมกับมีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบในการประเมินผลให้เป็นไปตามลักษณะของวงจรบริหารคุณภาพ PDCA Plan Do Check Action ร่วมกันวางแผนหรือวางแนวทางการดำเนินการ การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการดำเนินการ ซึ่งจะสอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

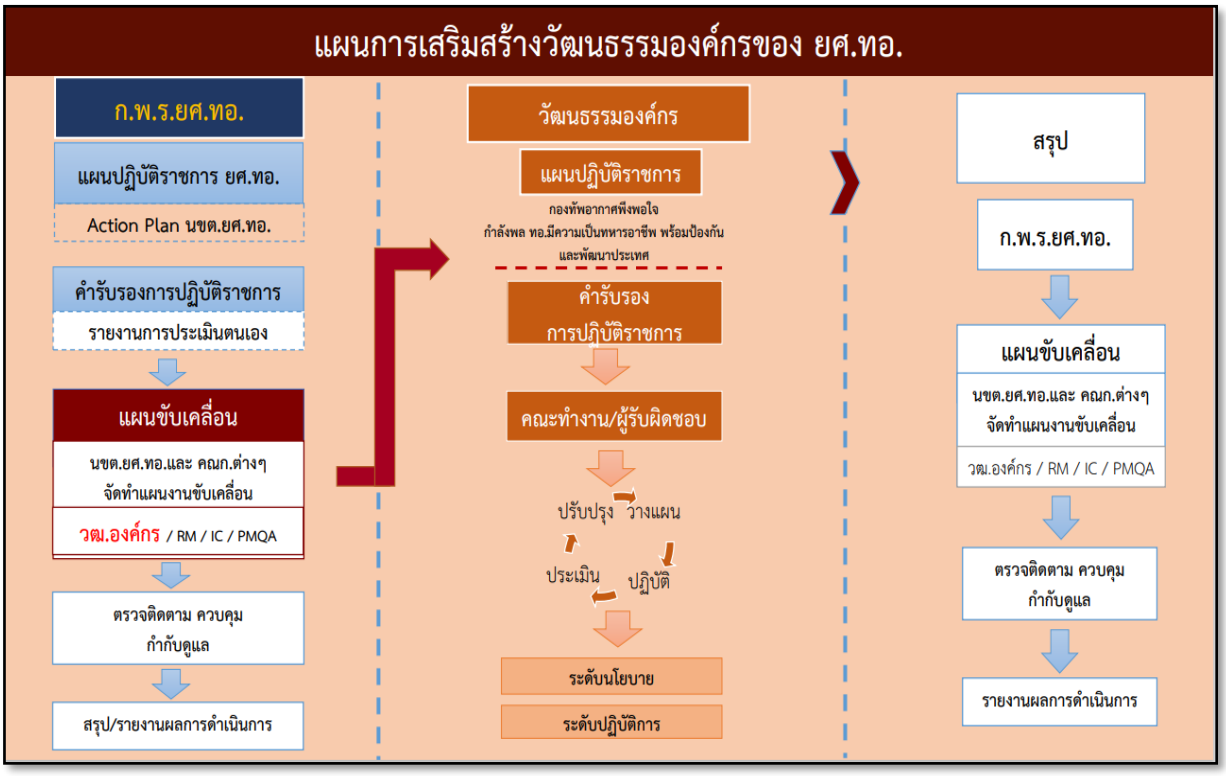
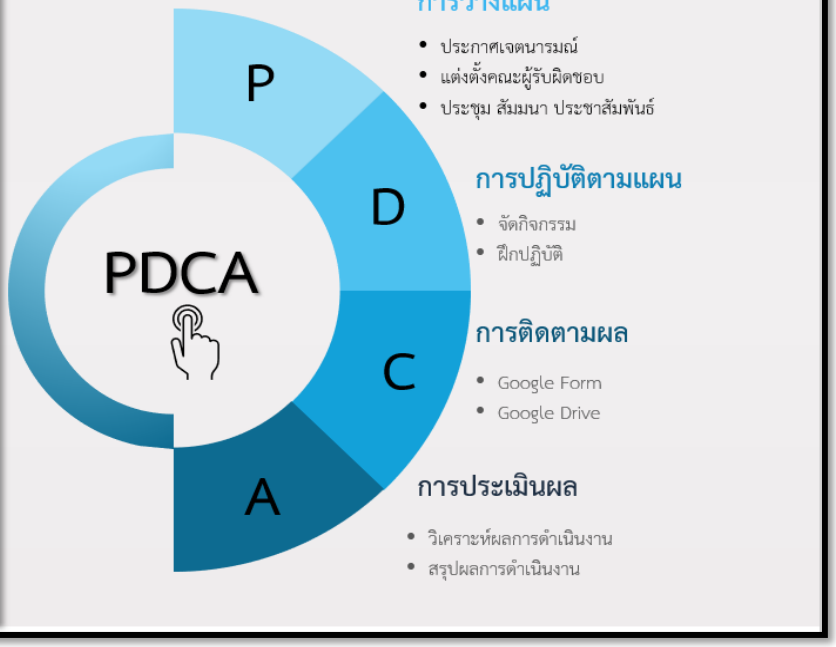
การวางแผนการดำเนินงาน (Plan) ในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ ยศ.ทอ.ลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน รวมถึงแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ. เพื่อจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเน้นย้ำสร้างความเข้าใจในแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกำลังพลทุกระดับ โดยการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา หรืออาจใช้การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถตอบคำถามข้อขัดข้องได้ ฯลฯ ที่สามารถสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจและย้ำเตือนให้กำลังพลทุกหน่วยทุกระดับชั้นให้ตระหนักรู้ถึงการปฏิบัติตัวตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

การปฏิบัติตามแผน (Do) หลังจากที่หน่วยได้วางแผนการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่ออกแบบไว้ โดยจัดกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้กับกำลังพล ยศ.ทอ. โดยกำหนดเป็นกิจกรรมย่อยหลาย ๆ กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะจัดให้มีการทำงานของทุกช่วงวัย เพศ ระหว่างหน่วยงานหรืออาจจะนอก เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในระดับหน่วยขึ้นตรงของหน่วย และระดับหน่วยในภาพรวม โดยไม่หวังผลตอบแทน ในการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การติดตาม...

การติดตามผลการดำเนินการ (Check) เป็นการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อติดตามความคืบหน้าและผล โดยคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.ติดตามประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติตน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในเรื่องค่านิยมหลักของ ทอ.และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยใช้การประเมินตามแบบฟอร์ม Google Form ที่กำหนด และเก็บหลักฐานการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของ ยศ.ทอ.

การประเมินผลการดำเนินงาน (Action) เป็นการนำผลการการประเมินและข้อเสนอแนะไปปรับปรุง ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.และสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ยศ.ทอ. พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา และนำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ รวมถึงรายงานการกระทำผิดวินัยของหน่วยและส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด



แผนการเสริมสร้าง
วัฒนธรรมองค์กร ยศ.ทอ.