



“แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๖”

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

(ฉบับปรับปรุง)

โดย

คณะกรรมการด้านวัฒนธรรมองค์กรของกองบิน ๖
คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนกองบิน ๖ ให้เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองบิน ๖

มกราคม ๒๕๖๕

ประกาศเจตนารมณ์

กองบิน ๖ เป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่ความเป็น "กองบินล้ำเลิศทางอากาศต้นแบบในระดับภูมิภาค" ดังนั้น การบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่นในความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติการกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

การดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายความต้องการดังกล่าวข้างต้นให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่กำลังพลหน่วยต้องมีวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานเข้มแข็ง เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นศูนย์รวมใจของกำลังพลในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนจากรุ่นสู่รุ่นโดยอาศัยค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน โดยอาศัยจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง

กองบิน ๖ จึงต้องมีการทบทวนและวางแผนดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม บรรลุตามที่ประกาศเจตนารมณ์ไว้

นาวาอากาศเอก อธิราช ศิริทรัพย์
(อธิราช ศิริทรัพย์)
ผู้บังคับการกองบิน ๖

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ	หน้า
๑. ข้อมูลกองบิน ๖	๑
๑.๑ วิสัยทัศน์กองบิน ๖	๑
๑.๒ ภารกิจกองบิน ๖	๑
๑.๓ โครงสร้างกองบิน ๖	๑
๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๕	๒
๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.	๓
๒.๓ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ	๔
๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๗
๓. แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกองบิน ๖	๙
(พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ฉบับปรับปรุง)	
ภาคผนวก	
- คำสั่ง คณอก.ขับเคลื่อน บน.๖ ให้เป็นองค์การประสิทธิภาพสูง	๒๕

๑. ข้อมูลกองบิน ๖

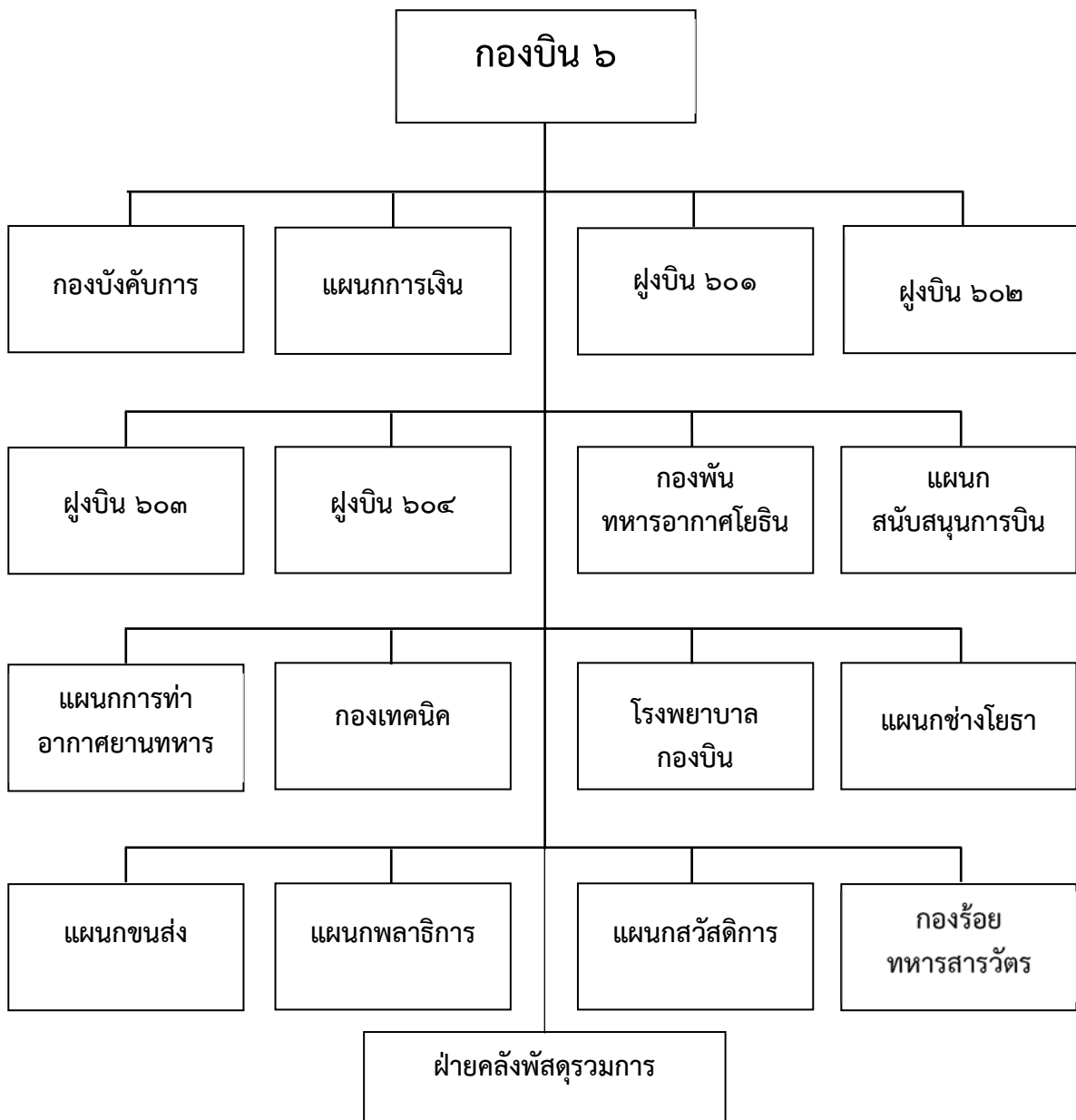
๑.๑ วิสัยทัศน์กองบิน ๖

มุ่งสู่ความเป็น "กองบินลำเลียงทางอากาศต้นแบบในระดับภูมิภาค"
(Wing 6 : Airlift Role Model in ASEAN)

๑.๒ ภารกิจกองบิน ๖

กองบิน ๖ มีหน้าที่เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศมีผู้บังคับการกองบิน ๖ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๓ โครงสร้าง กองบิน ๖



๒. ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง
๒.๑ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๕



นโยบาย ผบ.ทอ. พ.ศ.๒๕๖๕
พลอากาศเอก นภาเดช ฐปะเดมีย์

“ผมได้ตั้งปณิธานไว้ว่า จะพัฒนากองทัพอากาศ
ในทุก ๆ ด้าน ให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่
และวิทยาการที่ทันสมัย เน้นการสวัสดิการ
และการบำรุงขวัญแก่ข้าราชการและครอบครัว
โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย”

พล.อ.อ. นภาเดช ฐปะเดมีย์
(นภาเดช ฐปะเดมีย์)
ผู้บัญชาการทหารอากาศ



นโยบายเพื่อยกระดับสู่กองทัพอากาศที่มีคุณภาพ
(Royal Thai Air Force Quality)

๑. คุณภาพ (Quality People)

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนมีสี่ประการ ประการที่หนึ่งคือการรับคนเข้าทำงานต้องมีคุณสมบัติและมีขีดความสามารถ ตามที่กองทัพอากาศต้องการ ประการที่สองคือต้องพัฒนาคนที่รับเข้าโดยการศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ประการที่สามคือ การถ่ายทอดไปปฏิบัติงานตามหน่วยต่าง ๆ ให้ทุ่มเทร้อยพันตลอดชีวิตการรับราชการ ประการที่สี่คือ ปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานของข้าราชการคนนั้น ๆ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๒. ข้อมูลและการข่าวที่มีคุณภาพ (Superior ISR)

การข่าวที่มีคุณภาพจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการตัดสินใจของผู้นำบังคับบัญชา ต่อการเสนอแนะของนายพลเสนาธิการ และต่อการปฏิบัติงานของนักบิน ในยามที่นักบินประจำเป็น เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือสถานการณ์ตึงเครียด รบมทั้งต้องสามารถสร้าง ความตระหนักได้ในยามปกติ เพื่อการช่วยเหลือประชาชน

๓. กำลังรบทางอากาศที่มีคุณภาพ (Cutting Edge Air Operations)

ปรับปรุงและพัฒนากำลังรบทางอากาศให้ทันสมัยและมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบินอภินเวทยการ การฝึกนักบินขับไล่/โจมตีขั้นต้น (Fighter Lead-in) การฝึกร่วม/ผสม เครื่องบิน อาวุธ ยุทโธปกรณ์ ระบบป้องกันทาง อากาศ และระบบการใช้อาวุธ



คติประจำใจ (Code of Conduct)

“จงรักภักดี สำนึกหน้าที่ สามัคคี เสียสละ”

ความสามัคคี

“ความสามัคคีกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันนั้น
คือสิ่งที่สำคัญที่สุดของหน่วยทหาร”

คณะทำงานเฉพาะกิจ

๑. คณะทำงานปรับปรุงอาคารกองบัญชาการกองทัพอากาศ (ฝ่ายอำนวยความสะดวก ๔ กรม)
๒. คณะทำงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถของระบบออนไลน์
๓. คณะทำงานการใช้งานอากาศยานไร้คนขับ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในทางยุทธการและประชาชน
๔. คณะทำงานศึกษาแนวทางการใช้งานดาวเทียม ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในทางยุทธการและประชาชน
๕. คณะทำงานปรับหน่วยโครงสร้างกำลังรบให้เหมาะสม
๖. คณะทำงานเพื่อลดชุดรบของกองทัพอากาศ
๗. คณะทำงานปรับปรุงประสิทธิภาพการฝึกวิทยการบินและการฝึก นักบินขับไล่/โจมตีขั้นต้น (Lead-in fighter training)
๘. คณะทำงานเสนอแนะแนวทางพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลทางยุทธวิธี
๙. คณะทำงานยกระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ
๑๐. คณะทำงานเสนอแนะการทำงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทหารหญิง และข้าราชการหญิง
๑๑. คณะทำงานเสนอแนะการทำงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นายทหาร ประถม
๑๒. คณะทำงานปรับปรุงอาคารเรือสปีดเบส และบ้านรับรอง กองทัพอากาศ
๑๓. คณะทำงานจัดตั้ง Multi Domain Operation Center
๑๔. คณะทำงานสร้างความสามัคคีกลมเกลียวระหว่าง ๔ รุ่น อาวุธ (ตท.๒๑-๒๖) ด้วยการใช้ไฟฟ้า

๔. การส่งกำลังบำรุงที่ต่อเนื่อง (Uninterrupted Logistics)

ใช้กองกลางพลที่กองทัพอากาศมีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ให้งานส่งกำลังบำรุงเป็นไปด้วยคุณภาพ ไม่สะดุด ติดขัด หรือขาดแคลน เพื่อให้เป็นยานุรักษ์ที่ทำการหรือบินสามารถขึ้นต้นปฏิบัติงานทางได้เป็นไปตามภารกิจที่ต้องการในแต่ละวัน

๕. เชื้อเชิญและช่วยเหลือประชาชน (Quality Civic Actions)

กองทัพอากาศทงมีขีดความสามารถในการเตรียมการส่งคน และของส่งให้กับเหตุการณ์ เมื่อประชาชนได้รับความเดือดร้อนต้องการความช่วยเหลือ โดยใช้ของที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ควบคู่กับความรับผิดชอบอื่น ๆ ในการช่วยเหลือประชาชน

๖. จักรยาการมีคามสูงด้วยระบบสวัสดิการที่มีคุณภาพ (Supreme Morale)

ระบบสวัสดิการจะส่งผลต่อที่มีคุณภาพนั้น เกี่ยวพันกับทุกคน ระบบสวัสดิการไม่ได้หมายความแต่ราบคำสวัสดิการ สโมสร ห้องสมุด บ้านพักรับรอง หรือสนามกอล์ฟ เท่านั้น แต่ยังมีหลายเรื่องถึงทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวเราด้วย ตั้งแต่ อาคารสถานที่ทำงาน บ้านพักอาศัย บ้านรับรอง ถนนหนทาง ระบบไฟฟ้า ประปา ร้านอาหารภายในหน่วย สนามกีฬา สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ ห้องออกกำลังกาย สโมสรสันทนาการ สโมสรประกวด สวนพักผ่อน สวนพักผ่อน และภูมิทัศน์โดยรอบ รวมทั้งระบบสื่อสารคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ระบบการบริการของออนไลน์ ระบบการประชุมออนไลน์ ตลาดออนไลน์สำหรับข้าราชการ ทุกสิ่งทุกอย่างถือเป็นระบบ สวัสดิการและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ คิวบิกหน่วย นั้นคือทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้



กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลัง กองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบริหารราชการกองทัพอากาศภายใต้กรอบภารกิจตามกฎหมาย และสอดคล้องตาม ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและแผนระดับชาติระดับกลาโหม และระดับกองทัพไทย กองทัพอากาศ จึงได้กำหนด นโยบายการปฏิบัติราชการ เพื่อระบุให้หน่วยมีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงสามารถติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของ กองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริม ให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพล กองทัพอากาศทุกช่วงวัย สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัย การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

๒.๒ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ทอ.

วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมการปฏิบัติของคนในองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติภายในองค์กร การยินยอมพร้อมใจปฏิบัติทั่วทุกคนโดยไม่ต้องใช้การบังคับ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมทำให้ คนรวมตัวเป็นสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าได้รับความเชื่อถือ จากสังคม ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดีนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

๒.๓ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศแต่เดิมไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ยังไม่มีการประกาศใช้ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บัญชาการทหารอากาศ แต่มีการใช้ในบางกลุ่มที่ไม่ระบุที่มาของค่านิยม เหล่านั้น อาทิ ชื่อสัตย์ กล้าหาญ ความรู้ดี แต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ ทำให้ไม่เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็น วัฒนธรรมองค์กรได้ ต่อมาในปี ๒๕๔๙ กรมกำลังพลทหารอากาศได้เริ่มศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดทำค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ เริ่มจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ก่อนดำเนินการ การวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ปี ๒๕๔๙ ได้แก่ พลอากาศเอกชลิต พุกผาสุข เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศในสมัยนั้น พลอากาศเอก ณฑุรักษ์ มั่นชะจิตร อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอก สุกำพล สุวรรณทัต อดีตเสนาธิการทหารอากาศ

พลอากาศโทหม่อมหลวง สุปรีชา กมลาศน์ อดีตผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ และการสัมมนานักศึกษา วิทยาลัยการทัพอากาศ การสัมมนานายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ใช้เวลาดำเนินการ ประมาณ ๒ ปี แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๓ พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้ดำริให้มีการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงาน นำข้อมูลที่เคยศึกษาไว้มาพิจารณาอีกครั้ง และนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปประเด็นในการพิจารณา จัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และได้หวัข้อเพื่อการนำมาทำประชาพิจารณ์ที่เปิดโอกาสให้กำลังพลทหารอากาศ ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยส่งผ่านอีเมลกองทัพอากาศ แล้วสรุปผลก่อนนำเข้าสู่ที่ประชุม คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จึงได้ร่างบทสรุปนำเสนอเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศ เพื่อพิจารณา ใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑ ปี จนได้รับอนุมัติจาก พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงศ์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ เมื่อปี ๒๕๕๔ ให้ใช้ AIR เป็นค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสืบมา

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของ กองทัพอากาศ เป็นศูนย์รวมใจเป็นพันธะสัญญาให้กำลังพลทหารอากาศยึดมั่นปฏิบัติตาม โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงาน ในปัจจุบันทุกระดับชั้น 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 ซึ่งมีลำดับของทักษะบางประการ ได้แก่ สามารถลอกเลียนแบบ (Imitation) สามารถจัดการ (Manipulation) สามารถทำได้อย่างถูกต้องแม่นยำ (Precision) สามารถผสมผสาน (Articulation) สามารถปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ (Naturalization) ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติจาก ประสบการณ์ในการทำงานจนทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอัตโนมัติ รวมทั้ง สามารถสื่อสารถ่ายทอด ทักษะหรือความสามารถเหล่านั้นให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

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

๓.๑ การรู้หลักการ/รู้ในเนื้อหา (Knowledge) มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติจากการศึกษาเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรู้ถึงคุณค่าของงานตนเองที่ส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

๓.๒ การรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Aircraft) มีความรู้ในมาตรฐานงานและรู้ขั้นตอนปฏิบัติของงานนั้นว่าต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร และสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติเพื่อผลสัมฤทธิ์ได้

๔. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การสำนึกตัวตนและสถานะของตนเอง คือ รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอาชีพการงานอะไร มีหน้าที่ต้องทำอะไร และควรแสดงบทบาทที่เป็นจริงอย่างไรให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้มีอาวุโสสูงกว่า

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

๖. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึง การระลึกถึงถึงสภาพการณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเอง ว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึง ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหนภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสถานการณ์เช่นไร

๗. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและติดต่อประสานเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งจะมีรูปแบบที่เป็นการทำงาน ทุกช่วงวัยเพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

I : Integrity and Allegiance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ระบบเกียรติศักดิ์ (Honor System) หมายถึง หลักประเพณีพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของการสร้างนักรบในอุดมคติ การหลอมรวมหัวใจของชายชาติทหารหรือผู้ที่ครองยศทหารทั้งชายและหญิง โดยหัวใจสำคัญของระบบนี้อยู่ที่ มโนสุจริตหรือการพูดในสิ่งที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่เหมาะสม และความรักเกียรติหรือชีวิตของทหารที่ต้องการได้รับเกียรติได้รับการยกย่องยอมรับและการรู้จักให้เกียรติแก่ผู้อื่นก่อน ซึ่งเกียรติยศจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือของผู้อื่น (The Bravest is Tenderest the Noblest is Humblest)

โดยเกียรติของแต่ละคนถ้าถักทอรวมเป็นสายใยแห่งความไว้นื้อเชื่อใจ (M) ของหมู่คณะแล้วย่อมสามารถขยายเป็นผืนเกราะแห่งศรัทธาของประชาชนได้

๒. ซื่อตรง (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือนด้วยความไม่เป็นธรรม เราจะไม่พูดปดคดโกง หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคอนใดคนหนึ่งกระทำเช่นนั้นเป็นอันขาด ถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพซึ่งคำพูดของเรานั้นเป็นพันธะสัญญาที่ต้องกระทำตามนั้นหรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูดโดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจกระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

๒.๒ ซื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

๒.๓ ซื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรง รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

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

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

๕. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก เป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติที่คน/ประชาชนทุกคนหรือส่วนใหญ่ยอมรับว่าควรปฏิบัติ

๖. จริยธรรม (Ethic) หมายถึง เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติหรือกฎที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องหรือเป็นไปตามหลักของคุณธรรม โดยสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติให้เหมาะสมกับวิชาชีพ มาตรฐานการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร

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

๗. ยุติธรรม (Justice) หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยต้องพิจารณาตัดสินใจในการกระทำนั้นด้วยเหตุผลที่เที่ยงตรงไม่ลำเอียงทั้งในการให้รางวัลการยกย่องชื่นชม หรือในการลงโทษต่อผู้กระทำความผิดด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๘. เปิดใจ (Openness) หมายถึง การกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานหรือองค์กร โดยเฉพาะข้อมูลที่สะท้อนกลับจากทุกทิศทางที่เกี่ยวกับตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบกระทำอยู่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไรและพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้ง การเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุกเวลาและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

๙. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาทตน มีความนอบน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่า ต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า และการซึ้งซบและยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักรู้ว่าทหารอาชีพ เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งใหญ่อันยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติ ในความรับผิดชอบ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Personal Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ ของตนเองว่าต้องทำอะไรและอย่างไรในสถานะใด ด้วยความตั้งใจกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุผลตามต้องการ รวมทั้งการดูแลรักษาตนเองให้พร้อมปฏิบัติภารกิจของตนเองในทุกบทบาททุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมทั้ง ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวหรือการทำงาน

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

๒.๑ ความรับผิดชอบต่องาน (Accountability) เป็นความใส่ใจทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๒.๒ ความ รับผิดชอบต่อกระบวนการ (Operational Responsibility) เป็นความใส่ใจ ในรายละเอียดของทุกขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นให้มีความสิ้นกระชับและเกิดผลสัมฤทธิ์ ที่รวดเร็วและประหยัดค้ำค่ามากที่สุด

๒.๓ ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน (Result Product & Outcome Responsibility) เป็นความใส่ใจให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ มุ่งหวังไว้ โดยเกิดความคุ้มค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานหรือองค์กรได้

๓. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้อง กระทำอะไร และอย่างไรต่อสังคมสิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้วยความตั้งใจและยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติอยู่เสมอ รวมทั้ง กระทำของตนเองต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต่อสังคมด้วย

๔. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาท หน้าที่ว่าต้องทำอะไรและอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

๒.๔ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้ โดยหมายให้กำลังพลกองทัพอากาศมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อกำลังพล ภายในกองทัพอากาศและประชาชน โดยมอบนโยบายให้กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งต่อมาได้มีการขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เมื่อปี ๒๕๕๙ โดยเน้น การให้บริการที่ดี หรือมีใจบริการ Service Mind และการมีจิตสาธารณะหรือ Public Mind ต่อมาได้มีการ นำไปเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน เมื่อปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดนิยามของคำว่า จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ว่าหมายถึง การให้บริการ

ด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายใน และภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ วิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศ จากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกัน ในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคมประเทศชาติ กำลังพลทหารอากาศต้องรู้ ปฏิบัติตนตามกฎหมายเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด แต่ละหน่วย จะได้รับคะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วยนั้น ๆ ในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีต่อกำลังพลทหารอากาศและกองทัพอากาศไปพร้อม ๆ กัน

๓. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๖ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๖ มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๖ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรม การปฏิบัติตนของ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันจนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติของทุกคนทุกระดับให้เป็นไปตาม วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

เป้าหมาย

กองบิน ๖ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกหน่วยงานมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตาม แผนที่กำหนด ภายในปี ๖๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

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

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจหรือประทับใจในการให้บริการ ยกเว้นงาน ไตขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษากฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาดไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำความผิด แต่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชนหรือผู้พบเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา นอกจากนี้งานจิตอาสา เป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้การยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดี เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสียแก่การงานที่ตนรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานในกองบิน ๖ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑ และกลยุทธ์ที่ ๒)

๒. ร้อยละ ๙๕ ของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๑)

๓. ร้อยละ ๙๐ ของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ภายในปี ๖๕ (กลยุทธ์ที่ ๒)

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

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานในกองบิน ๖ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	ร้อยละของหน่วยงานในกองบิน ๖ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ หน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว</p> <p>๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์</p> <p>๑.๔ หน่วยถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน</p> <p>๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย</p> <p>๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานในกองบิน ๖ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	ร้อยละของหน่วยงานในกองบิน ๖ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	๕,๐๐๐	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ</p> <p>๒.๒ จัดทำช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว เป็นต้น</p> <p>๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบ พร้อมหลักฐานและส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ในหน่วยงาน มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักของ ทอ. ของกำลังพล หน่วย	๗๐	๙๐	๙๕	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ ๑.๒ จัดอบรม ปลุกฝังเสริมสร้างให้ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ โดยจัดโครงการ/กิจกรรม การปฏิบัติในกองบิน ๖ ๑.๓ รายงานผลการปฏิบัติให้ คณะอนุกรรมการฯ ทราบ ๑.๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ทุกช่วงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับ บุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี		

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ในหน่วยงาน มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการ ปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักของ ทอ. ของกำลังพล หน่วย	๗๐	๙๐	๙๕	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	๕,๐๐๐	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๒.๑ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม ย้ำเตือน สื่อสารต่อเนื่อง เช่น สื่อสารรายละเอียดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ความจงรักภักดี ความรักความสามัคคีในหน่วย เป็นต้น โดย นขต.บก.บน.๖ และ นขต.บน.๖ ควรย้ำเตือนทุกวันหรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง</p> <p>๒.๒ ฝึกวินัยทหารตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ อาทิ การตรวจเครื่องแต่งกาย ทรงผม การทำความสะอาดของกองบิน ๖ อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุกสัปดาห์</p> <p>๒.๓ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมมือดำเนินการอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยทราบ พร้อมหลักฐาน</p> <p>๒.๔ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของหน่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาระดับบนาวาอากาศโทขึ้นไปถึงหัวหน้าหน่วยร่วมประเมินพฤติกรรมปฏิบัติของกำลังพลที่อยู่ในความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการสังเกตพฤติกรรมปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๒.๕ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิดความเคยชินจนกลายเป็นนิสัย</p>		

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๓. กำลังพลในหน่วย กระทำผิดวินัยลดลง และไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี	ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วยกระทำผิด วินัยลดลงเมื่อ เทียบกับปีที่ ผ่านมา	-	๗๐	๘๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย ๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มี การปฏิบัติตามระเบียบ วินัยกองทัพอากาศ ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการ ของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด ๑.๔ หน่วยสร้างขวัญกำลังใจ/ยกย่องชมเชย ตามความเหมาะสม ๑.๕ หน่วยรวบรวมการกระทำผิดวินัยทหารในปี ๖๓ และปี ๖๔	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
	ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีของแต่ละหน่วย	-	๙๕	๙๙			

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๓. กำลังพลในหน่วย กระทำผิดวินัยลดลง และไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่เพิ่มขึ้น ในแต่ละปี	ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วยกระทำผิด วินัยลดลงเมื่อ เทียบกับปีที่ ผ่านมา	-	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ทุกหน่วยชั้นตรงของหน่วยร่วมมือดำเนินการตามระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด ๒.๒ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยจนเกิดความเคยชินกลายเป็นนิสัย ๒.๓ เปรียบเทียบการกระทำผิดวินัยทหารปี ๖๓ กับปี ๖๔ ของหน่วย	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
	ร้อยละของการ ไม่พบผู้กระทำ ความผิดใหม่ เพิ่มขึ้นในแต่ละ ปีของแต่ละหน่วย	-	๙๕	๙๙			

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานในกองบิน ๖ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ	ร้อยละของหน่วยงานในกองบิน ๖ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ หน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว</p> <p>๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์</p> <p>๑.๔ หน่วยถ่ายทอดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน</p> <p>๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย</p> <p>๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑. หน่วยงานใน กองบิน ๖ ดำเนินการได้ ครบถ้วนตาม แผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	ร้อยละของหน่วยงาน กองบิน ๖ ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผน การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ	-	๙๐	๑๐๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	๕,๐๐๐	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ</p> <p>๒.๒ จัดทำช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบต่าง ๆ อาทิ เอกสารสิ่งพิมพ์ โอนไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว</p> <p>๒.๓ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบ พร้อมหลักฐานและส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพลใน หน่วยมีจิตสำนึก ทางสังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำลังพลหน่วย	๖๐	๘๐	๙๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ</p> <p>๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ</p> <p>๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหน่วยประกาศยกย่องชมเชยกำลังพลที่ปฏิบัติตนอย่างมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่โดดเด่น สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วย หรือต่อกองทัพอากาศ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม</p> <p>๑.๕ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการให้ร่วมมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำล้างพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนน ประเมิน พฤติกรรมการ มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำล้างพลหน่วย	๖๐	๘๐	๙๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก</p> <p>๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายในหน่วยขึ้นตรงของหน่วยที่ต้องปฏิบัติร่วมกันและไม่ใช้งบประมาณ ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อาทิ กิจกรรม ๕ ส กิจกรรมกีฬา เช่น วิ่ง เดิน ฯลฯ กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการกุศล และ อื่น ๆ</p> <p>๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยสามารถเข้ามาร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ โดยมีการจัดกิจกรรมของหน่วยที่สามารถใช้งบประมาณหน่วยในการบริหารจัดการได้ เช่น กิจกรรมบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ เพื่อสาธารณะประโยชน์นอกกองทัพอากาศ เช่น ทำความสะอาดวัด ทำบุญ อดโลกร้อน ลดการใช้ถุงพลาสติก การกำจัดขยะ ฯลฯ</p> <p>๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมของกองทัพอากาศและกิจกรรมภาคประชาชน ชุมชน สังคมภายนอกกองทัพอากาศ รวมถึงของเหล่าทัพ เพื่อกระตุ้นให้กำล้างพลดำเนินรอยตามด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกกองทัพอากาศมากขึ้น</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำลังพลหน่วย	๖๐	๘๐	๙๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๒.๒ กระตุ้นจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และมองเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตหรือมีผลต่อชีวิตคน ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับคือ ความสุขใจที่ได้เป็นผู้ให้ การยกตัวอย่างกรณีศึกษา เรื่องใกล้ตัวที่อาจพบหรือมีประสบการณ์เพื่อสร้างคุณค่าของงานจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ</p> <p>๒.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยเคยเข้าร่วมงานของส่วนรวมทั้งที่สมัครใจและไม่ได้สมัครใจ การปรับทัศนคติ เพื่อการปรับเปลี่ยนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่ไปเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจเต็มใจปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ</p> <p>๒.๔ การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติตนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลในหน่วย โดยใช้การประเมินตามแบบฟอร์มของ Google Form (จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ) ที่กำหนด โดยการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๒. กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ คะแนนประเมิน พฤติกรรมการมี จิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการของ กำลังพลหน่วย	๖๐	๘๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	นขต.บก. บน.๖ และ นขต.บน.๖
					<p>๒.๕ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด โดยสรุปยอดกำลังพลที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จำนวนครั้งและความถี่</p> <p>๒.๖ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นได้รับรู้เข้าใจถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และขอความร่วมมือในการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน</p>		

แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศปี ๒๕๖๔ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริม ให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔ สร้างความเข้าใจถึงความแตกต่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพื่อให้กำลังพลกองทัพอากาศทุกช่วงวัย สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จโดยการใช้จุดแข็งของแต่ละช่วงวัยการยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และการให้เกียรติซึ่งกันและกันตามแบบธรรมเนียมทหาร

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ จึงได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำลังพลทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงจังต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนานไม่สามารถเสร็จสิ้นภายในปีสองปีได้ จึงต้องดำเนินการเรียนรู้ ผักผ่อนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากผู้นำหน่วยงานให้นโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยร่วมกันวางแผนหรือวางแนวทางการดำเนินการ การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตามกำกับดูแล การปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และการประเมินผลการดำเนินการ โดยสอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

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

การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดเป็นนโยบายในระดับกองทัพอากาศในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ มีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสารถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบและเข้าใจในแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๔. คณะกรรมการ ...

๔. คณะกรรมการรับผิดชอบงานดังกล่าว วางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศให้ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยส่งออก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด และผลักดันงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๕. นำดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ ทั้งในการวัดประเมินผลการดำเนินการ การติดตามการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการประหยัดงบประมาณ แต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้

๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศนำเรียน ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม การขับเคลื่อนระดับหน่วย

๘. หัวหน้าหน่วยประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงาน

๙. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ หน่วยงานพร้อมแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางที่กองทัพอากาศ กำหนด ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของบริบทตามธรรมชาติ ของแต่ละหน่วย

๑๐. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ และแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมถึงกำลังพลทุกคน ในหน่วยรับทราบด้วยความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตาม แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สัมฤทธิ์ผล

๑๐.๑ สร้างช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้รับทราบของกำลังพลหน่วยทุกคนอย่าง ทั่วถึงและเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกำลัง ความสามารถของแต่ละหน่วย

๑๐.๒ สร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพล ทุกระดับ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง การประชุมสัมมนา หรืออาจใช้การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถ ตอบคำถามข้อขัดข้องได้ ฯลฯ ที่สามารถสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

๑๐.๓ กระตุ้นการสื่อสารแบบตอกย้ำให้จำฝังใจเพื่อย้ำเตือนให้เกิดการปฏิบัติจนเกิด การตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติ ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัดและการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ด้วยการใชรูปแบบที่หลากหลาย มีความจริงจังและต่อเนื่อง

๔. ฝึกปฏิบัติ โดยให้กำลังพลของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมฝึกปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารเพื่อการธำรงวินัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์เมื่อมีคำสั่ง อาทิ การยกอกอึ๊บ วินัย ๙ ประการ การจดจำเพลงราชสวัสดิ์ ฯลฯ

๔.๑ กำหนดตารางการฝึกปฏิบัติของทุกหน่วยในแต่ละช่วงเวลา เน้นความถี่ในการปฏิบัติอย่างน้อยทุกสัปดาห์หรือมากกว่านั้น รวมถึงการฝึกรวมของทุกหน่วยพร้อมกัน

๔.๒ ตรวจการแต่งกาย ทรงผม เล็บ ท่าทางการแสดงความเคารพ และอื่น ๆ

๔.๓ ฝึกลำดับการปฏิบัติปฏิบัติตน เช่น การเข้าทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลา การเลิกงานตรงเวลาหรือหลังเวลาเลิกงานปกติ การขาดลาตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติด้วยเหตุผลอันสมควรการลา

๕. หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงของแต่ละหน่วยตรวจสอบความเรียบร้อย

๖. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีการทำงานทุกช่วงวัย เพศ ทั้งในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๗. การให้บริการผู้มารับบริการด้วยความเป็นมิตร มีใจบริการ และปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมทั้งกับกำลังพลในกองทัพอากาศและบุคคลภายนอก โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๘. การสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เกิดแก่กำลังพลหน่วย

๘.๑ หัวหน้าหน่วย ผู้บังคับบัญชาหน่วยขึ้นตรงของหน่วย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๘.๒ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมในระดับหน่วยขึ้นตรงของหน่วย และระดับหน่วยในภาพรวม โดยกำหนดเป็นกิจกรรมย่อยหลาย ๆ กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๘.๓ สมัครงใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องไม่ใช่งานราชการที่ตนรับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมจนเกิดประโยชน์ทั้งงานในหน้าที่และงานเพื่อส่วนรวมซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนที่มีต่อกองทัพอากาศ

๘.๔ สมัครงใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับประเทศ เป็นกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะที่เหล่าทัพ สังคม ประชาชนจัดขึ้น โดยพร้อมให้ความร่วมมือเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน

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

๑๐. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา นำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ รวมถึงรายงานการกระทำผิดวินัยของหน่วย และส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด

ภาคผนวก



คำสั่ง คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองบิน ๖

(เฉพาะ)

ที่ ๓

เรื่อง แต่งตั้ง คณอก.ขับเคลื่อน บน.๖ ให้เป็นองค์การประสิทธิภาพสูง
ประจำปีงบประมาณ ๖๕

เพื่อให้การดำเนินการด้านวัฒนธรรมองค์กร การตรวจและประเมินผลกิจกรรม ๕ ส การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและการเสริมสร้างวินัยของทหารของ บน.๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถขับเคลื่อน บน.๖ ให้เป็นองค์การประสิทธิภาพสูง จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็น คณอก.ขับเคลื่อน บน.๖ ให้เป็นองค์การประสิทธิภาพสูง
 - ๑.๑ เสธ.บน.๖ เป็น ประธานอนุกรรมการ
 - ๑.๒ ผบ.ฝูง.๖๐๑ บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๓ ผบ.ฝูง.๖๐๒ บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๔ ผบ.ฝูง.๖๐๓ บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๕ ผบ.ฝูง.๖๐๔ บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๖ รอง ทก.กทน.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๗ ทน.ผชก.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๘ ทน.ผกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ
 - ๑.๙ ทน.ผชว.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๐ ทน.ผยก.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๑ ทน.ผกบ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๒ ทน.ผกร.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๓ ทน.นกง.ผกง.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๔ ทน.ผนบ.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๕ ทน.ผกท.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๖ ทน.ผชอ.กทน.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๗ ทน.ผสอ.กทน.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๘ ทน.ผชย.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๑๙ ทน.ผชส.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๒๐ ทน.ผพร.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๒๑ ทน.ผสภ.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๒๒ นมบ.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๒๓ นงป.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ
 - ๑.๒๔ นภบ.บน.๖ เป็น อนุกรรมการ

๑.๒๕	หน.ฝทสส.บก.บน.๖	เป็น	อนุกรรมการ
๑.๒๖	นธน.บน.๖	เป็น	อนุกรรมการ
๑.๒๗	หน.มว.จัดทำ บก.บน.๖	เป็น	อนุกรรมการ
๑.๒๘	หน.มว.บชพ.กทน.บน.๖	เป็น	อนุกรรมการ
๑.๒๙	หน.ฝคก.บน.๖ (เพื่อพลา)	เป็น	อนุกรรมการ
๑.๓๐	รอง หน.ฝกพ.บก.บน.๖	เป็น	อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
๑.๓๑	นกวพ.ฝกพ.บก.บน.๖	เป็น	อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

๒. คณอก.ขับเคลื่อน บน.๖ ให้เป็นองค์การประสิทธิภาพสูง มีหน้าที่ วางแผน ควบคุม อำนวยการ กำกับดูแล ประสานงาน ดำเนินการและรายงานผลการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมองค์กร การตรวจและประเมินผลกิจกรรม ๕ ส การคัดเลือกบุคคลดีเด่นและการเสริมสร้างวินัยของทหารของ บน.๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถขับเคลื่อน บน.๖ ให้เป็นองค์การประสิทธิภาพสูง

๓. ให้ คณอก.ขับเคลื่อน บน.๖ ให้เป็นองค์การประสิทธิภาพสูง แบ่งออกเป็น ๔ คณะทำงาน ดังนี้
- ๓.๑ คณะทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรของ บน.๖ ประกอบด้วย
 - ๓.๑.๑ เสธ.บน.๖ เป็น หน.คณะทำงาน
 - ๓.๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๒ - ๑.๒๙ เป็น คณะทำงาน
 - ๓.๑.๓ หน.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ
 - ๓.๑.๔ รอง หน.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
 - ๓.๑.๕ นกวพ.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
 - ๓.๒ คณะทำงานการตรวจและประเมินผลกิจกรรม ๕ ส ของ บน.๖ ประกอบด้วย
 - ๓.๒.๑ เสธ.บน.๖ เป็น หน.คณะทำงาน
 - ๓.๒.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๒ - ๑.๒๙ เป็น คณะทำงาน
 - ๓.๒.๓ หน.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ
 - ๓.๒.๔ รอง หน.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
 - ๓.๒.๕ นกวพ.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
 - ๓.๓ คณะทำงานการคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บน.๖ ประกอบด้วย
 - ๓.๓.๑ เสธ.บน.๖ เป็น หน.คณะทำงาน
 - ๓.๓.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๒ - ๑.๒๙ เป็น คณะทำงาน
 - ๓.๓.๓ หน.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ
 - ๓.๓.๔ รอง หน.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
 - ๓.๓.๕ นกวพ.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
 - ๓.๔ คณะทำงานการเสริมสร้างวินัยของทหารของ บน.๖ ประกอบด้วย
 - ๓.๔.๑ เสธ.บน.๖ เป็น หน.คณะทำงาน
 - ๓.๔.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑.๒ - ๑.๒๙ เป็น คณะทำงาน
 - ๓.๔.๓ หน.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ
 - ๓.๔.๔ รอง หน.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ
 - ๓.๔.๕ นกวพ.ฝกพ.บก.บน.๖ เป็น อนุกรรมการและ ผช.เลขานุการ

๔. ให้คณะกรรมการของ คณอก.ขับเคลื่อน บ.บ. ให้เป็นองค์การประสิทธิภาพสูง ตามข้อ ๔ มีหน้าที่ ดังนี้

๔.๑ คณะทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรของ บ.บ. มีอำนาจ หน้าที่ ดังนี้

๔.๑.๑ ดำเนินการจัดทำแผนและแนวทางการดำเนินการ โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการ การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ และรายงานผลให้ คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ทราบภายใน ส.ค.ของทุกปี

๔.๑.๒ กำหนดแนวทางการนำสู่การปฏิบัติภายในหน่วยงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วย รวมทั้งกระตุ้นกำลังพลในหน่วยให้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว

๔.๑.๓ ติดตาม กำกับดูแลพฤติกรรมของกำลังพลภายในหน่วยให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

๔.๑.๔ ประชาสัมพันธ์แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ. ให้กำลังพลในหน่วยทราบ

๔.๒ คณะกรรมการตรวจและประเมินผลกิจกรรม ๕ ส ของ บ.บ. มีอำนาจ หน้าที่ ดังนี้

๔.๒.๑ ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ของหน่วย ตามนโยบายและแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด

๔.๒.๒ คัดเลือกหน่วยชั้นตรงที่ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ดีเด่น เพื่อประกาศชมเชยให้รางวัลตามความเหมาะสม

๔.๒.๓ รายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการ ๕ ส ของ ทอ. ทราบ ภายใน ส.ค. ของทุกปี

๔.๓ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดีเด่นของ บ.บ. มีอำนาจ หน้าที่ ดังนี้

๔.๓.๑ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการทหาร ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการตามที่ นขต.บ.บ.เสนอรายชื่อประเภทละ ๑ คน ตามระเบียบ ทอ.ว่าด้วยบุคคลดีเด่น พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อเป็นบุคคลดีเด่นของ บ.บ. และรายงานผลการพิจารณาพร้อมข้อมูลประวัติของผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นของ บ.บ. นำเรียนขออนุมัติต่อ ผบ.บ.บ. ภายในเดือน ส.ค.ของทุกปี

๔.๓.๒ พิจารณาออกประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยภายในของ บ.บ. และมอบรางวัลอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๔.๓.๓ จัดทำใบประกาศเกียรติคุณ เพื่อมอบให้แก่บุคคลดีเด่นของ บ.บ.

๔.๓.๔ พิจารณาให้บำเหน็จประจำปี ๒ ชั้น แก่บุคคลดีเด่นของ บ.บ.

๔.๓.๕ ส่งรายชื่อข้าราชการพร้อมข้อมูลประวัติและผลงานของบุคคลดีเด่นของ บ.บ.

ให้คณะกรรมการสรรหาบุคคลดีเด่นของกองทัพอากาศ ภายในเดือน ก.ย.ของทุกปี

๔.๔ คณะกรรมการเสริมสร้างวินัยของทหารของ บ.บ. มีอำนาจ หน้าที่ ดังนี้

๔.๔.๑ ควบคุม กำกับดูแลการมาปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ สั่งกต บ.บ. ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจและมุ่งมั่นเสริมสร้างวินัยให้เกิดขึ้นกับกำลังพล บ.บ. ได้อย่างแท้จริง

๔.๔.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ สั่งกต บ.บ. เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔.๔.๓ ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ สั่งกต บ.บ. ประพฤติปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารในเรื่องต่าง ๆ ที่กำหนด

๔.๔.๔ ให้คณะกรรมการรายงานผลการปฏิบัติให้ ผบ.บн.๖ ทราบ ในห้วงระยะเวลา
ที่เหมาะสม

๕. นขต.บн.๖ ให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๔

น.อ.



(อธิราช ศิริทรัพย์)

ผบ.บн.๖

ประธาน คณก.พัฒนาระบบราชการ บн.๖