



แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ประกาศเจตนารมณ์

กองบิน ๔ เป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีวิสัยทัศน์ “กองบินที่ปฏิบัติภารกิจ ด้วยการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพ (An Effective Network Centric Air Base)” โดยสนับสนุนการขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)" ดังนั้น การบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปีกแผ่นในความเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

การดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายความต้องการดังกล่าวข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง โดยอาศัยเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้เป็นศูนย์รวมใจของกำลังพลจากรุ่นสู่รุ่นด้วยการใช้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน โดยอาศัยจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของทิศทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง

นาวาอากาศเอก

(จิตติวุฒิ วันทนา)

ผู้บังคับการกองบิน ๔

วันที่ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	๑
หมวดข้อมูล กองบิน ๔	๒
๑. ข้อมูล กองบิน ๔	๒
๑.๑ วิสัยทัศน์ กองบิน ๔	๒
๑.๒ ภารกิจ กองบิน ๔	๒
๑.๓ โครงสร้าง กองบิน ๔	๓
๑.๔ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๔
๑.๕ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๓	๖
๑.๖ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ	๗
๑.๗ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๑๑
๑.๘ การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ	๑๒
หมวดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔	๑๒
๒. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	
ภาคผนวก	
- นิยามศัพท์	
- คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	

บทนำ

กองบิน ๔ เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นรากฐาน และเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของกำลังพลกองทัพอากาศ หล่อหลอมให้คนในกองทัพบมีความเชื่อ และมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ให้มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๔ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

โดยแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๔ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกำลังพลกองทัพอากาศให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคมภายในและภายนอกกองทัพอากาศ ซึ่งส่วนราชการในกองทัพอากาศได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลา ๒ ปี โดยแผนฯ ดังกล่าวได้สิ้นสุดเมื่อ ธันวาคม ๒๕๖๒

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ กองทัพอากาศได้กำหนดเรื่องดังกล่าวลงในนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศในทุกปี ให้ปลูกฝังค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย และจิตสำนึกการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” ดังนั้นเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามเป้าหมายที่นโยบายกำหนดไว้

กองบิน ๔ จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๔ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ โดยเฉพาะค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดพลังความร่วมมือของกำลังพลในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the Best Air Forces in ASEAN) ภายใต้การบูรณาการการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีระบบราชการ ๔.๐

หมวดข้อมูล กองบิน ๔

๑. ข้อมูล กองบิน ๔

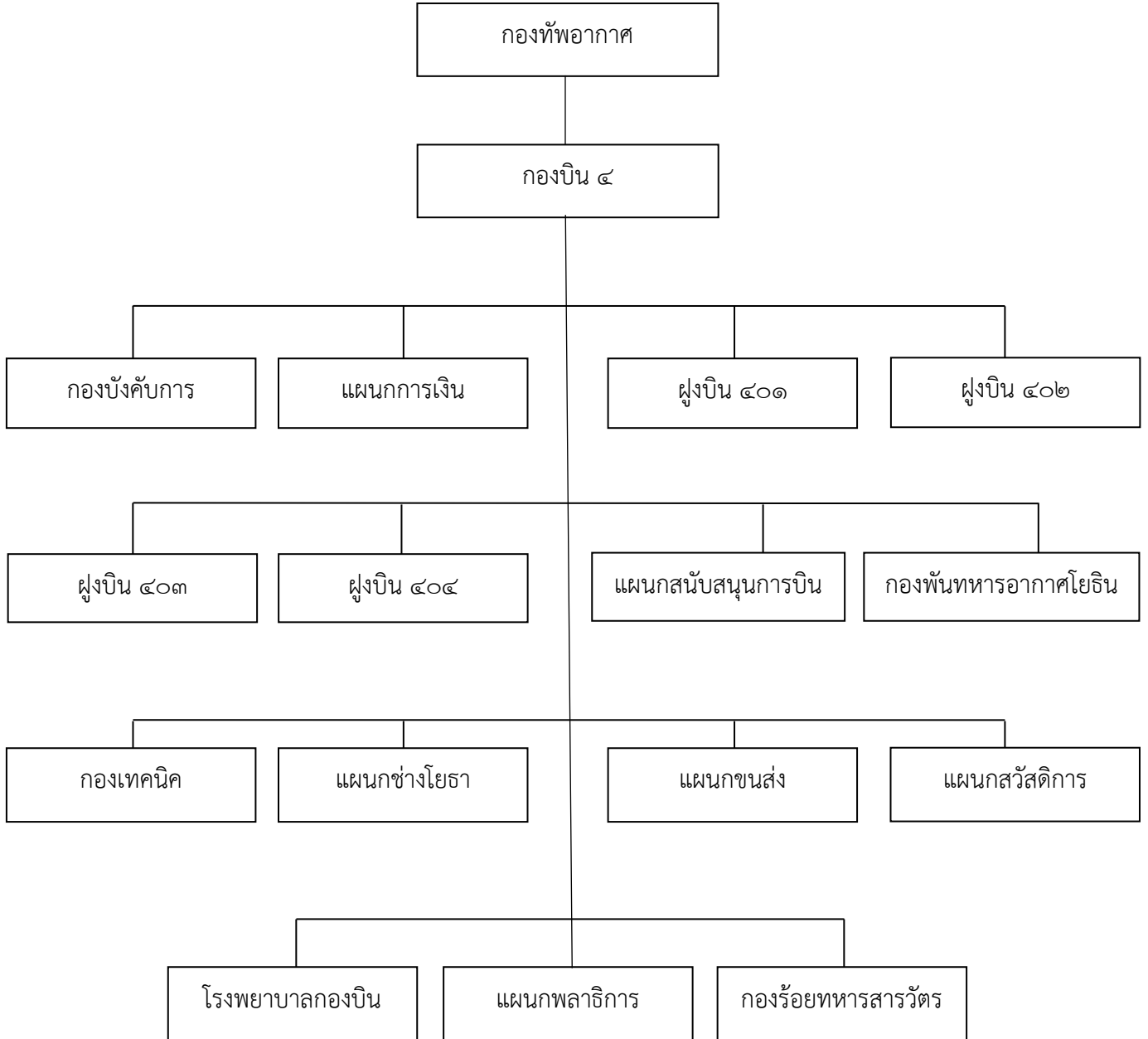
๑.๑ วิสัยทัศน์ กองบิน ๔

“กองบินที่ปฏิบัติภารกิจด้วยการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพ (An Effective Network Centric Air Base)”

๑.๒ ภารกิจ กองบิน ๔

มีหน้าที่เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบิน ๔ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๓ โครงสร้าง กองบิน ๔



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

ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้ความสำคัญในการพัฒนา กองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ ที่เหมาะสม การฝึกศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิดในการปฏิบัติการ และการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติ การกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

๑. ปรับปรุงขอบเขตการพัฒนากองทัพอากาศให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในรอบระยะเวลา ๒๐ ปีจากนี้ไป มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหมและยุทธศาสตร์ ทหารกองทัพไทย

๒. แปลงนโยบายและทิศทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในแต่ละองค์ประกอบของกองทัพอากาศอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้เป็นแนวทางจัดทำความต้องการ ยุทโธปกรณ์หลักของกองทัพอากาศ รวมทั้งการกำหนดความต้องการและการจัดสรรงบประมาณประจำปี (Budget Allocation) เพื่อพัฒนากองทัพอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการพัฒนากองทัพอากาศ โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และกรอบระยะเวลาในการพัฒนาอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยังคงดำรงเป้าหมายในการพัฒนาสู่ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)" โดยกำหนดการพัฒนา ดังนี้

การพัฒนาสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (Digital Air Force : DAF) เป็นการดำเนินการ เพิ่มเติมและต่อเนื่องจากยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อพัฒนา กองทัพอากาศในทุกภาคส่วนให้ก้าวสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (DAF) ได้อย่างแท้จริง ซึ่งต้องพัฒนา อย่างต่อเนื่องตลอดห้วงระยะเวลา ๒๐ ปี เป็นการพัฒนาพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้การปฏิบัติ การกิจในทุกด้านของกองทัพอากาศเป็นไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสม ทันตามความต้องการในทุก สถานการณ์ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาสู่การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) เป็นการพัฒนาให้กองทัพอากาศมีความทันสมัยโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการและการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศ

การพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เป็นการพัฒนาการปฏิบัติการที่ใช้ เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ ที่ใช้เครือข่าย เป็นศูนย์กลางโดยตรง (RTAF NCO Combat Related Function) หรือส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการ ในส่วนหน้า (Front Line Operations) ทั้งนี้เพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กลุ่มเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาอย่างชัดเจน ทำให้สามารถพัฒนาสู่กองทัพอากาศ ที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCAF) ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบระยะเวลา ในการดำเนินการคู่ขนานไปกับการพัฒนาสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (DAF)

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

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ กำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนาระยะยาว ๒๐ ปี โดยกำหนดรายละเอียดในการพัฒนาของแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์ไว้ในแผนแม่บทการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็น ศูนย์กลางของกองทัพอากาศ (RTAF NCO Master Plan) และแผนแม่บทกองทัพอากาศ ประกอบด้วย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ รวมทั้งสอดคล้องตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม กองทัพอากาศจึงแบ่งกรอบระยะเวลาในการพัฒนาออกเป็น ๔ ระยะ

ระยะที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ระยะที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ระยะที่ ๓ พ.ศ.๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

ระยะที่ ๔ พ.ศ.๒๕๗๖ - ๒๕๘๐

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ รักษาความมั่นคงของรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของรัฐบาล

พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

การพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับธรรมชาติ คุณลักษณะ ข้อจำกัดของกำลังทางอากาศ ทักษะที่มีในครอบครองและเทคโนโลยีพลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่มีปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือกำลังพลเป็นแกนนำและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

กำลังพล

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังทางอากาศและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีการต่อต้านอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม เทคโนโลยีไซเบอร์ และเทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ส่งผลให้การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติ ภารกิจเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศในทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม ขณะเดียวกันการปลูกฝังค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะช่วยส่งเสริมให้กำลังพล

กองทัพอากาศตระหนกและมีเป้าหมายในการพัฒนากองทัพอากาศร่วมกันมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนา กองทัพอากาศ กำลังพลจึงต้องให้ความสำคัญ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อพัฒนา กองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑.๕ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๓

กองทัพอากาศดำรงวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” โดยการพัฒนาขีดความสามารถทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ มิติทางอากาศ (Air Domain) มิติไซเบอร์ (Cyber Domain) และมิติอวกาศ (Space Domain) บนพื้นฐานของความสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้กองทัพอากาศสามารถปฏิบัติภารกิจหลักด้านความมั่นคงได้อย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การป้องกันประเทศการรักษาความมั่นคงของรัฐ และการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ตลอดจนการสนับสนุนภารกิจอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติตามที่ได้รับมอบจากรัฐบาล ทั้งนี้กองทัพอากาศต้องปลูกฝังให้กำลังพลและครอบครัวมีจิตอาสา ตั้งมั่นในการทำความดีด้วยหัวใจ ตลอดจนขยายผลไปสู่ประชาชนทุกหมู่เหล่า

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

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

๑. พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนดำเนินกิจกรรมเพื่อเผยแพร่พระเกียรติคุณและพระอัจฉริยภาพ ส่งเสริมความจงรักภักดีและความกตัญญูต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนป้องกันและปราบปรามการกระทำที่ล่วงละเมิดพระบรมเดชานุภาพ

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

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

๔. พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแนวยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการโดยใช้เครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA 4.0) รวมทั้งใช้แผนปฏิบัติการของหน่วยเป็นหลักในการปฏิบัติงานของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ

กำลังพลทหารอากาศทุกนายต้องมี ๖ สิ่ง ดังนี้ ๑) ความฉลาด ๒) ความคิดสร้างสรรค์ ๓) คุณธรรมจริยธรรม ๔) ความมีวินัย ๕) ความขยันหมั่นเพียร ๖) จิตวิญญาณความเป็นทหาร

และความจงรักภักดี ทั้งนี้ เพื่อร่วมกันพัฒนา และขับเคลื่อนกองทัพอากาศก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำ ในภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรม

๑๐ Q ของข้าราชการทหารอากาศ ได้แก่

๑. IQ ความฉลาดทางวิทยาศาสตร์ ความฉลาดทางคณิตศาสตร์ ต้นทุนทางธรรมชาติ ที่มีมนุษย์นายทหารสัญญาบัตรแต่ละคนมีมากน้อยไม่เท่ากัน

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

๓. CQ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาและยกระดับการแก้ปัญหาเป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก IQ

๔. LQ ความเป็นผู้นำ นำการตั้งโจทย์ในการพัฒนาระดับกับการแก้ปัญหา แบบเชื่อมโยงและควบคู่กันเสมอ

๕. AQ ความสามารถในการแก้วิกฤติบนการพัฒนาระดับการแก้ปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่ คือ การแก้วิกฤติที่ปัจจัย คน หรือ มนุษย์

๖. ACQ ความรับผิดชอบบนตนเอง และบนองค์กร เป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก MOQ

๗. EQ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก ACQ ความนุ่มนวล มีเหตุผล อธิบายได้เชื่อมโยงละเอียดชัดเจนบนความรับผิดชอบ ไม่เกรี้ยวกราดไม่ดุด่า ไม่ใช้อารมณ์ บนความไม่รับผิดชอบ

๘. MQ ความสามารถในการจัดการองค์กรให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างสอดคล้องกับยุคสมัยที่ควรจะเป็น สอดรับกับกระแสโลกาภิวัตน์จากยุคเกษตรกรรมสู่ยุคอุตสาหกรรม สู่ยุคข้อมูลข่าวสารดิจิทัลและสู่ยุคอนาคตอันยาวไกล

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

๑๐. PQ ความฉลาดทางร่างกาย คือทักษะของความแข็งแกร่งและความเคลื่อนไหว เป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก LQ ความเป็นผู้นำของการเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ดี

๑.๖ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของกองทัพอากาศ เป็นศูนย์รวมใจเป็นพันธะสัญญาให้กำลังพลทหารอากาศยึดมั่นปฏิบัติตาม โดยเฉพาะผู้ที่ป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในปัจจุบันทุกระดับชั้น ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการต่อไป ผู้มาติดต่อผู้มารับบริการ ประชาชนทั่วไป ได้รับรู้เข้าใจ และเชื่อมั่นได้ว่ากำลังพลทหารอากาศ จะยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จนเกิดความเคยชินและฝังลึกในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัยในความเป็นทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างตอเนื่องจากรุ่นสู่รุ่นจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยังคงอยู่

และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนเป็นภาพลักษณ์ของทหารอากาศ อันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

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

A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ

การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ชัดตอน และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความเป็นทหารอากาศ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) หมายถึง เป็นผู้รู้กฎระเบียบปฏิบัติธรรมเนียมปฏิบัติ และดำรงไว้ซึ่งการมีระเบียบวินัยในทางปฏิบัติ คือ รู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดและเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหารได้อย่างเคร่งครัด มีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติด้วยความปลอดภัย

๒. การมีทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งมีลำดับของทักษะ ประการ ได้แก่ สามารถลอกเลียนแบบ (Imitation) สามารถจัดการ (Manipulation) สามารถทำได้ถูกต้องแม่นยำ (Precision) สามารถผสมผสาน (Articulation) สามารถปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ (Naturalization) ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนปฏิบัติจากประสบการณ์ในการทำงานจนทำให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอัตโนมัติ รวมทั้งสามารถสื่อสารถ่ายทอดทักษะหรือความสามารถเหล่านั้นให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง

๓. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Proficiency) หมายถึง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบแบบมืออาชีพ สามารถทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด โดยต้องมีการพัฒนาและฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าเดิมในครั้งต่อ ๆ ไป ซึ่งความสามารถในลักษณะนี้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ การรู้หลักการ/รู้ในเนื้องาน (Knowledge) มีความรอบรู้ในเนื้องานที่ต้องปฏิบัติจากการศึกษาเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรู้ถึงคุณค่าของงานตนเองที่ส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

๓.๒ การรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Aircraft) มีความรู้ในมาตรฐานงานและรู้ขั้นตอนปฏิบัติของงานนั้นว่าต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร และสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติเพื่อผลสัมฤทธิ์ได้

๔. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การสำนึกถึงตัวตนและสถานะของตนเอง คือ รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอาชีพการงานอะไร มีหน้าที่ต้องทำอะไร และควรแสดงบทบาทที่เป็นจริงอย่างไรให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า

๕. ความสามารถในการตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจจากการรับรู้รับทราบข้อมูลพื้นฐานและศึกษาข้อมูลเชิงลึกตามความเหมาะสม ซึ่งต้องมี

การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นด้วยหลักเหตุผล มีใจเป็นกลาง และประเมินข้อมูลภายใต้สถานการณ์นั้น รวมทั้งหาหนทางปฏิบัติจากการเลือกหนทางที่เหมาะสมคุ้มค่าในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลและประโยชน์สูงสุด

๖. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึง การระลึกรู้ถึงสถานการณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเอง ว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึงภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหนภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสภาวะการณ์เช่นไร

๗. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและติดต่อประสานเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งจะมีรูปแบบที่เป็นการทำงานในกลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

I : Integrity and Alliance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

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

๑. ระบบเกียรติศักดิ์ (Honor System) หมายถึง หลักประพฤติพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของการสร้างนักรบในอุดมคติ การหลอมรวมหัวใจของชายชาติทหารหรือผู้ที่ครองยศทหารทั้งชายและหญิง โดยหัวใจสำคัญของระบบนี้อยู่ที่มโนสุจริตหรือการพูดในสิ่งที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่เหมาะสม และความรักเกียรติหรือชีวิตของทหารที่ต้องการได้รับเกียรติได้รับการยกย่องยอมรับ และการรู้จักให้เกียรติแก่ผู้อื่นก่อน ซึ่งเกียรติยศจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือของผู้อื่น (The Bravest is Tenderest the Noblest is Humblest) โดยเกียรติ ของแต่ละคนถ้าถักทอรวมเป็นสายใยแห่งความไว้นือเชื่อใจ (M) ของหมู่คณะแล้วย่อมสามารถขยายเป็นผืนเกราะแห่งศรัทธาของประชาชนได้

๒. ซื่อตรง (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือนด้วยความไม่เป็นธรรม เราจะไม่พูดปดคดโก่ง หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคนใดคนหนึ่งกระทำเช่นนั้น เป็นอันขาด ถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพซึ่งคำพูดของเรานั้นเป็นพันธะสัญญาที่ต้องกระทำตามนั้นหรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูดโดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจกระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

๒.๒ ซื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

๒.๓ ซื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรงรักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

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

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

๕. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก เป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติ ที่คน/ประชาชนทุกคนหรือส่วนใหญ่ยอมรับว่าควรปฏิบัติ

๖. จริยธรรม (Ethic) หมายถึง เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติหรือกฎที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้อง หรือเป็นไปตามหลักของคุณธรรม โดยสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติให้เหมาะสมกับวิชาชีพ มาตรฐานการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร

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

๗. ยุติธรรม (Justice) หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเป็นธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยต้องพิจารณาตัดสินใจในการกระทำนั้นด้วยเหตุผลที่เที่ยงตรงไม่ลำเอียงทั้งในการให้รางวัลการยกย่องชื่นชม หรือในการลงโทษต่อผู้กระทำผิดด้วยมาตรฐานเดียวกัน

๘. เปิดใจ (Openness) หมายถึง การกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานหรือองค์กร โดยเฉพาะข้อมูลที่สะท้อนกลับจากทุกทิศทางที่เกี่ยวกับตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบ กระทำอยู่เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไรและพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้ง การเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุกเวลาและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

๙. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาทตน มีความนอบน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่าต่อผู้มีอาวุโสสูงกว่า และการซื่อสัตย์และยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักรู้ว่า ทหารอาชีพเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรฯ สังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความรับผิดชอบ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Personal Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าต้องทำอะไรและอย่างไรในสถานะใด ด้วยความตั้งใจกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุผลตามต้องการ รวมทั้งการดูแลรักษาตนเองให้พร้อมปฏิบัติภารกิจของตนเองในทุกบทบาททุกสถานการณ์ ได้อย่างเหมาะสมทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัวหรือการทำงาน

๒. ความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อหน่วยงานหรือองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเท เพื่อให้ภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จในเวลาที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดต่าง ๆ

๒.๑ ความรับผิดชอบต่องาน (Accountability) เป็นความใส่ใจทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๒.๒ ความรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Operational Responsibility) เป็นความใส่ใจในรายละเอียดของทุกขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นให้มีความสั้นกระชับและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็วและประหยัดค้ำค่ามากที่สุด

๒.๓ ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน (Result Product & Outcome Responsibility) เป็นความใส่ใจให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังไว้ โดยเกิดความคุ้มค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานหรือองค์กรได้

๓. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไร และอย่างไรต่อสังคมสิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้วยความตั้งใจและยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติอยู่เสมอ รวมทั้งกระทำของตนเองต่อบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต่อสังคมด้วย

๔. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรู้บทบาทหน้าที่ว่าต้องทำอะไรและอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

๑.๗ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เป็นบัญญัติศัพท์ที่อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดไว้ โดยหมายให้กำลังพลกองทัพอากาศมีจิตสำนึกในการให้บริการต่อบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อกำลังพลภายในกองทัพอากาศและประชาชน โดยมอบนโยบายให้กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการซึ่งต่อมาได้มีการขับเคลื่อนการเสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ เมื่อปี ๒๕๕๙ โดยเน้นการให้บริการที่ดี หรือมีใจบริการ Service Mind และการมีจิตสาธารณะ หรือ Public Mind ต่อมาได้มีการนำไปเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน เมื่อปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดนิยามของคำว่า จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ว่าหมายถึง การให้บริการด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศพึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ วิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศ จากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกันในหน่วยงานด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนจนสังคมประเทศชาติ กำลังพลทหารอากาศต้องรู้ปฏิบัติตนตามกฎหมายเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลังความสามารถที่พึงกระทำได้ หากหน่วยดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด แต่ละหน่วยจะได้รับคะแนนประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแสดงให้เห็นถึงคุณภาพกำลังพลของหน่วยนั้น ๆ ในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีต่อกำลังพลทหารอากาศและกองทัพอากาศไปพร้อม ๆ กัน

๑.๘ การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น เป็นวิถีปฏิบัติตามปกติของคนในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาด้วยความเชื่อจนกลายเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติของคนในองค์กรนั้น โดยมีต้องสงสัยหรือมีข้อกังขา วัฒนธรรมนั้นจะทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ และทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพในระยะยาวได้ กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานทหารที่มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติตนใครจะละเมิดมิได้ และต้องปฏิบัติให้เป็นนิสัยเป็นความเคยชินที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงกองทัพอากาศมีค่านิยมหลักของกองทัพอากาศที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ และการมองเห็นผลสะท้อนจากภายนอกที่มีต่อภาพลักษณ์กองทัพอากาศจากพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ จึงได้ตระหนักถึงการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการไปพร้อมกัน ดังนั้นการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้เกิดเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ จึงมุ่งเน้นการขับเคลื่อนผ่านแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่องจากแผนปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ (ฉบับเดิม) สู่วินัย ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับล่าสุด) โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลกองทัพอากาศเกิดพฤติกรรมตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ พร้อมมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ สอดคล้องกับจิตอาสา จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกำลังพลกองทัพอากาศให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคมภายในและภายนอกกองทัพอากาศ

หมวดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔

๒. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๔ มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๔ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๔ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันจนกลายเป็นนิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติของทุกคนทุกระดับให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

เป้าหมาย

กองบิน ๔ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกหน่วยงานมีพฤติกรรมปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนด ภายในปี ๖๕

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานในกองบิน ๔ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕

๒. ร้อยละ ๙๐ ของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕

๓. ร้อยละ ๘๐ ของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ภายในปี ๖๕

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ AIR ในการสร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนปฏิบัติตนอย่างจริงจังต่อเนื่อง การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา การสังเกตการณ์ ติดตามประเมินผล และการให้คุณให้โทษ เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติเหล่านั้นเกิดบ่อยครั้งจนคุ้นชิน โดยเน้นบทบาทผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในทุกหน่วยงานมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจหรือประทับใจในการให้บริการ ยกเว้นงานใดขณะการปฏิบัติงานเป็นการรักษาภาวะเบี่ยงอย่างเคร่งครัดในการตรวจจับ จับกุม ตรวจสอบ ตรวจตรา ฯลฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งเด็ดขาดไม่ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้กระทำความผิด แต่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บังคับบัญชา ประชาชนหรือผู้พบเห็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา นอกจากนี้งานจิตอาสา เป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องมีต้นแบบเริ่มปฏิบัติ เมื่อเกิดขึ้นผู้นำควรให้การยกย่องเชิดชู ผู้กระทำความดี เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ด้วยเจตนาดี ทั้งนี้ต้องไม่เสียแก่การงานที่ตนรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

๓. แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๓ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ ยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” และข้อ ๕ ปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยสอดคล้องตามแนวคิดผู้บัญชาการทหารอากาศ ๖ สิ่ง ที่กำลังพลทหารอากาศทุกคนต้องมี

คือ ๑) ความฉลาด ๒) ความคิดสร้างสรรค์ ๓) คุณธรรมจริยธรรม ๔) ความมีวินัย ๕) ความขยันหมั่นเพียร ๖) จิตวิญญาณความเป็นทหารและความจงรักภักดี

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ จึงได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำลังพลทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงใจอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาอันไม่สามารถเสร็จสิ้นภายในปีสองปีได้ จึงต้องดำเนินการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นระบบ 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 ผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ และต้องมีการติดตามผลสะท้อนกลับ (Follow-up and Feedback) ได้แก่ ระบบการติดตามแบบทันที ระบบการประเมินผลการดำเนินการ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการดังกล่าว รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ในลักษณะของวงจร Deming Cycle หรือ PDCA : Plan Do Check Act ให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน

การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดเป็นนโยบายในระดับกองทัพอากาศในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ มีแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสารถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบและเข้าใจในแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๔. คณะกรรมการที่รับผิดชอบงานดังกล่าว วางระบบเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยส่งออก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และผลักดันงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๕. นำดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ ทั้งในการวัดประเมินผลการดำเนินการ การติดตามการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการประหยัดงบประมาณ แต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้

๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศนำเรียนผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

การขับเคลื่อนระดับกองบิน ๔

๑. หัวหน้าหน่วยประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานพร้อมแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางที่กองทัพอากาศกำหนด ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของบริบทตามธรรมชาติของแต่ละหน่วย

๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศและแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมถึงกำลังพลทุกคนในหน่วยรับทราบด้วยความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สัมฤทธิ์ผล

๓.๑ สร้างช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้รับทราบของกำลังพลหน่วยทุกคนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกำลังความสามารถของแต่ละหน่วย

๓.๒ สร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกระดับ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง การประชุมสัมมนา หรืออาจใช้การสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถตอบคำถามข้อขัดข้องได้ เป็นต้น ที่สามารถสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

๓.๓ กระตุ้นการสื่อสารแบบตอกย้ำให้จำฝังใจเพื่อย้ำเตือนให้เกิดการปฏิบัติจนเกิดการตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัดและการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการด้วยการใช้รูปแบบที่หลากหลาย มีความจริงใจและต่อเนื่อง

๔. ฝึกปฏิบัติ โดยให้กำลังพลของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมฝึกปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารเพื่อการดำรงวินัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์เมื่อมีคำสั่ง อาทิ วินัย ๙ ประการ การจดจำเพลงราชสวัสดิ์ ฯลฯ

๔.๑ กำหนดตารางการฝึกปฏิบัติของทุกหน่วยในแต่ละช่วงเวลา เน้นความถี่ในการปฏิบัติอย่างน้อยทุกสัปดาห์หรือมากกว่านั้น รวมถึงการฝึกกรรมของทุกหน่วยพร้อมกัน

๔.๒ ตรวจการแต่งกาย ทรงผม เล็บ ทำทางการแสดงความเคารพ และอื่น ๆ

๔.๓ ฝึกลักษณะการประพฤติปฏิบัติตน เช่น การเข้าทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลา การเลิกงานตรงเวลาหรือหลังเวลาเลิกงานปกติ การขาดลาตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติด้วยเหตุผลอันสมควรการลา

๕. หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงของแต่ละหน่วยตรวจสอบความเรียบร้อย

๖. การให้บริการผู้มารับบริการด้วยความเป็นมิตร มีใจบริการ และปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมทั้งกับกำลังพลในกองทัพอากาศและบุคคลภายนอก โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๗. การสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เกิดแก่กำลังพลหน่วย

๗.๑ หัวหน้าหน่วย ผู้บังคับบัญชาหน่วยขึ้นตรงของหน่วย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๗.๒ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมในระดับหน่วยขึ้นตรงของหน่วย และระดับหน่วยในภาพรวม โดยกำหนดเป็นกิจกรรมย่อยหลาย ๆ กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๗.๓ สมัครงใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องไม่กระทบงานราชการที่ตนรับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมจนเกิดประโยชน์ทั้งงานในหน้าที่ และงานเพื่อส่วนรวมซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนที่มีต่อกองทัพอากาศ

๗.๔ สมัครงใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับประเทศ เป็นกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะที่เหล่าทัพ สังคม ประชาชนจัดขึ้น โดยพร้อมให้ความร่วมมือเมื่อสามารถกระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน

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

๙. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสรุปรายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย นำเรียนหัวหน้าหน่วยรับทราบ พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา และส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศตามเวลาที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วยงาน มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ กองทัพอากาศ อย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วย มีพฤติกรรม การปฏิบัติ ได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ กองทัพอากาศ	๗๐	๘๐	๙๐	<p>๑. การดำเนินการระดับนโยบาย</p> <p>๑.๑ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรับทราบแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ หน่วยกำหนดผู้รับผิดชอบและแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือคณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว</p> <p>๑.๓ ผู้รับผิดชอบตามข้อ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับของกองทัพอากาศ โดยมีการทบทวนทุกปีเพื่อปรับแผนให้เหมาะสมตามสถานการณ์</p> <p>๑.๔ หน่วยถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน</p> <p>๑.๕ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศตามแนวทางของหน่วย</p> <p>๑.๖ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๑.๘ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการตามที่เห็นสมควร</p>	-	หน่วยขึ้นตรง กองบิน ๔

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วยงาน มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ กองทัพอากาศ อย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วย มีพฤติกรรม การปฏิบัติ ได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ กองทัพอากาศ	๗๐	๘๐	๙๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	หน่วยขึ้นตรง กองบิน ๔
					<p>๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ</p> <p>๒.๒ จัดทำช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ อาทิ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ ไลน์ อีเมล เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสาย ประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว</p> <p>๒.๓ ตรวจสอบประเมินการรับรู้และความเข้าใจของกำลังพลในหน่วยให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกคนตามความถนัดของแต่ละหน่วย</p> <p>๒.๔ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่อง ด้วยการฝึกอบรม ย้ำเตือน สื่อสารต่อเนื่อง อาทิ สื่อสารรายละเอียดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ วินัย ๙ ประการ เพลงราชสวัสดิ์ ความรักความสามัคคีในหน่วย ควรย้ำเตือนทุกวัน หรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง (ความถี่)</p> <p>๒.๕ ฝึกวินัยทหารตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ การตรวจเครื่องแต่งกาย ทรงผม การทำความเคารพ อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุกสัปดาห์</p> <p>๒.๖ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมมือดำเนินการอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยทราบ พร้อมหลักฐาน</p>		

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร กองบิน ๔ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วยงาน มีพฤติกรรม ปฏิบัติได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ กองทัพอากาศ อย่าง สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของ กำลังพลใน หน่วย มีพฤติกรรม การปฏิบัติ ได้ตาม ค่านิยมหลัก ของ กองทัพอากาศ	๗๐	๘๐	๙๐	<p>๒.๗ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของหน่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาระดับนาวาอากาศโทขึ้นไปถึงหัวหน้าหน่วยร่วมประเมินพฤติกรรมปฏิบัติของกำลังพลที่อยู่ในความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๒.๘ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด รวมถึงการรายงานกำลังพลที่กระทำผิดวินัยทหารของหน่วย พร้อมแนวทางแก้ไข (ถ้ามี)</p> <p>๒.๙ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิดความเคยชินจนกลายเป็นนิสัย</p>	-	หน่วยขึ้นตรง กองบิน ๔

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กองบิน ๔

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. การดำเนินการระดับนโยบาย	-	หน่วยขึ้นตรง กองบิน ๔
					<p>๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ</p> <p>๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ</p> <p>๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๑.๕ ผู้บังคับบัญชาหน่วยประกาศยกย่องชมเชยกำลังพลที่ปฏิบัติตนอย่างมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่โดดเด่นสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วย หรือต่อกองทัพอากาศ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม</p> <p>๑.๖ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ให้ร่วมมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กองบิน ๔ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	หน่วยขึ้นตรง กองบิน ๔
					<p>๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียนรู้จากกิจกรรมภายในสู่ภายนอก</p> <p>๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายในหน่วยขึ้นตรงของหน่วยที่ต้องปฏิบัติร่วมกันและไม่ใช้งบประมาณ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อาทิ กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมกีฬา เช่น วิ่ง เดิน กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการกุศล และอื่น ๆ</p> <p>๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยสามารถเข้ามาร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ โดยมีการจัดกิจกรรมของหน่วยที่สามารถใช้งบประมาณหน่วยในการบริหารจัดการได้ เช่น กิจกรรมบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ เพื่อสาธารณะประโยชน์นอกกองทัพอากาศ เช่น ทำความสะอาดวัด ทำบุญ ปลูกต้นไม้ ลดการใช้ถุงพลาสติก การกำจัดขยะ</p> <p>๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็นต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมของกองทัพอากาศและกิจกรรมภาคประชาชน ชุมชน สังคมภายนอกกองทัพอากาศ รวมถึงของเหล่าทัพเพื่อกระตุ้นให้กำลังพลดำเนินรอยตามด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกกองทัพอากาศมากขึ้น</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ กองบิน ๔ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	หน่วยขึ้นตรง กองบิน ๔
					<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 กองบิน ๔ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)	-	หน่วยขึ้นตรง กองบิน ๔
					๒.๕ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการ ดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบ พร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของ หน่วยตามเวลาที่กำหนด โดยสรุปยอดกำลังพลที่มีจิตสำนึก ทางสังคมในการให้บริการและได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวม จำนวนครั้งและความถี่		
					๒.๖ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นได้รับรู้เข้าใจถึงความสำคัญ ของการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และขอความร่วมมือ ในการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อสามารถ กระทำได้โดยตนเองไม่เดือดร้อน		

หมายเหตุ งบประมาณปี ๒๕๖๓ ตามโครงการศึกษา การนำไปปฏิบัติสามารถดำเนินการผ่านโครงการกิจกรรมได้

แผนการดำเนินการการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ บบ.๔ ประจำปี ๖๓

กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาที่ใช้											หมายเหตุ	
	๒๕๖๒			๒๕๖๓									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๑. แต่งตั้ง คณก.หรือ จนท.ดำเนินงาน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร บบ.๔			↔										
๒. ประชุม คณก.หรือ จนท.จัดทำแผน/ แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร บบ.๔				↔									
๓. ดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ					←	←	←	←	←	←	←	←	
๔. จัดทำช่องทางสื่อสารประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติ					←	←	←	←	←	←	←	←	
๕. ประเมินพฤติกรรมกำลังพลของ บบ.๔									↔				
๖. สรุปรายงานผลการดำเนินการนำเรียน ผบ.บบ.๔ และส่งผลสรุปการดำเนินการดังกล่าว ให้กับหน่วยรับผิดชอบเพื่อสะท้อนเป็นภาพรวม ของผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในระดับ ทอ.ต่อไป											↔		

ภาคผนวก

นิยามศัพท์

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง แนวทางที่ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งจะมีลักษณะ บ่งชี้ถึงค่านิยม (set of values) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์กร ยึดถือร่วมกัน ค่านิยมนี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินพฤติกรรมในเป็นสิ่งที่ดี ยอมรับได้ และพฤติกรรมใด เป็นสิ่งที่ไม่ดี ไม่สามารถยอมรับได้ ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลในองค์กรรู้ว่าตนควรปฏิบัติตนอย่างไร ในองค์กรนั้น

ค่านิยมองค์กร หมายถึง หลักการชี้แนะ (Guiding Principle) หรือพฤติกรรมที่องค์กร หรือคนในองค์กรคาดหวังที่จะปฏิบัติ ค่านิยมจะเป็นตัวสะท้อน หรือมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ที่คาดหวัง และค่านิยมจะเป็นตัวสนับสนุนหรือชี้แนะการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร และเป็นตัวช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organization governance) หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์กรที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์กรจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และมาตรการหรือโครงการ เพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์กร

จิตสำนึกการให้บริการ หมายถึง การให้บริการกับผู้อื่นหรือผู้รับบริการในงานที่ตนรับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ หรือในเรื่องที่ตนมีความรอบรู้ โดยยินดีและพร้อมให้คำแนะนำหรือบอกกล่าวได้ หรือในสภาวะแวดล้อมที่ตนมีความสามารถปฏิบัติให้ได้ จะริบปฏิบัติให้ด้วยความเต็มใจ



คำสั่งกองบิน ๔
(เฉพาะ)

ที่ ๑๑๗/๖๑

เรื่อง แต่งตั้ง คณก.วัฒนธรรมองค์กร บন.๔

เพื่อให้การบริหารราชการของ บน.๔ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และนโยบาย สบ.ทอ.จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ยกเลิกคำสั่ง บน.๔ (เฉพาะ) ที่ ๑๑๗/๖๑ ลง ๓๐ ม.ค.๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ วัฒนธรรมองค์กร บน.๔

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็น คณก.วัฒนธรรมองค์กร บน.๔

๒.๑ รอง สบ.บน.๔ (๒)	เป็นประธานกรรมการ
๒.๒ ทน.สก.บก.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๓ ทน.สกท.บก.บน.๔	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒.๔ ทน.สชว.บก.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๕ ทน.สย.บก.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๖ ทน.สก.บก.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๗ ทน.สกร.บก.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๘ นงป.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๙ ทน.นกก.สก.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๐ นกบ.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๑ นสน.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๒ สบ.ผู้จ.๔๐๑ บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๓ สบ.ผู้จ.๔๐๒ บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๔ สบ.ผู้จ.๔๐๓ บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๕ สบ.ผู้จ.๔๐๔ บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๖ ทน.สกบ.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๗ สบ.พัน.อย.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๘ ทน.สชอ.กท.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๑๙ ทน.สสอ.กท.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๐ ทน.สสท.กท.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๑ ทน.สรอ.กท.บน.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๒ ผอ.รพ.กองบิน บน.๔	เป็นกรรมการ

๒.๒๓ ทน.สพธ...

๒.๒๓	ทพ.ภ.บ.น.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๔	ทพ.ชอ.บ.น.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๕	ทพ.ชส.บ.น.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๖	ทพ.ผลก.บ.น.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๗	ผบ.ร้อย.ทสท.บ.น.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๘	อศจ.บ.น.๔	เป็นกรรมการ
๒.๒๙	ทพ.สทส.บก.บ.น.๔	เป็นกรรมการ
๒.๓๐	ทพ.มว.จัดทพ.บก.บ.น.๔	เป็นกรรมการ
๒.๓๑	รอง ทพ.ผลก.บก.บ.น.๔	เป็นกรรมการและ ผช.เลขาธิการ

๓. คณก.ฯ มีหน้าที่ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บ.น.๔ ได้แก่ ค่านิยมหลัก การกำกับดูแลองค์กรที่ดี การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ และวัฒนธรรมองค์กร บ.น.๔ อื่น ๆ

๓.๒ แต่งตั้ง คณะ จันท.พ.งาน ได้ตามความเหมาะสม

๓.๓ อำนวยการ ควบคุม กำกับดูแลตลอดจนผลักดันการดำเนินการตามแผนที่เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร บ.น.๔ โดยเฉพาะค่านิยมหลัก ทอ. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ และการกำกับดูแล องค์กรที่ดีของ บ.น.๔ ให้เกิดเป็นรูปธรรม

๓.๔ กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บ.น.๔ อย่างเป็นระบบ

๓.๕ ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานเกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ ด้านวิชาการ หรือขั้นตอนการดำเนินการของ นขต.บ.น.๔

๓.๖ รายงานผลการดำเนินการให้ คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ทราบตามความเหมาะสม

๔. นขต.บ.น.๔ และผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ เมื่อได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑

(ลงชื่อ) น.อ.อานนท์ จารุสมบัติ
(อานนท์ จารุสมบัติ)
ผบ.บ.น.๔

การแจกจ่าย บคค.บ.น.๔

สำเนาถูกต้อง

น.ต. *ดิวิ*

(มานะ วิชัย)

รอง ทน.สกท.บ.ก.บ.น.๔ ทำการแทน

ทน.สกท.บ.ก.บ.น.๔

๐๕ ๖.๓.๖๑

จ.ต.หญิง กฤษภมล ฯ พิมพ์/ทาน
น.อ.ปริญ ฯ ตรวจ