



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.(เลขานุการ โทร.๓-๖๐๐๗)

ที่ ๓/๖๖

วันที่ ๒๑ มี.ค.๖๖

เรื่อง ขอแต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.และขออนุมัติใช้แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ขอ.

พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน จก.ขอ.

๑. ตามคำสั่ง ขอ.(เฉพาะ) ที่ ๑๐/๖๔ ลง ๙ ก.พ.๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.กำหนดให้คณะเจ้าหน้าที่ฯ มีอำนาจและหน้าที่จัดทำแผนหรือแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ขอ.ให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และควบคุมกำกับดูแล การดำเนินการ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการของ ขอ.ให้ คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.(กพ.ทอ.) ทราบภายใน ส.ค.ของทุกปี นั้น

๒. คณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.ตรวจสอบแล้ว คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ได้ดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยให้ นขต.ทอ.นำค่านิยมหลักของ ทอ.จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงจิตอาสา มาใช้ในการขับเคลื่อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓. คณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ขอ.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.และขออนุมัติใช้แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ขอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๒ นขต.ขอ.

๓.๒.๑ รับทราบแผนฯ พร้อมถ่ายทอดแผนฯ ให้กำลังพลทุกคนภายในหน่วยได้รับรู้ และสร้างความเข้าใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ โดยดำเนินการตามแผนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมจัดเก็บหลักฐานการดำเนินการ

๓.๒.๒ รายงานผลการดำเนินการนำเรียน จก.ขอ.(ผ่านฝ่ายเลขานุการ) ทราบภายใน ๑๔ ก.ค.ของทุกปี พร้อมทั้งส่งไฟล์ข้อมูลและหลักฐานการดำเนินการ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ personaldae2491@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาตามข้อ ๓ หากเห็นสมควรขอได้ลงชื่อในคำสั่ง ขอ.และแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ขอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่แนบให้ต่อไป

พล.อ.ต.

รอง จก.ขอ.

หน.คณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.

- อนุมัติตามข้อ ๓, ลงชื่อให้แล้ว

พล.อ.ท.

จก.ขอ.

๑๗ มี.ค.๖๖



คำสั่งกรมช่างอากาศ

(เฉพาะ)

ที่ ๑๖ /๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ขอ.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่ง ขอ.(เฉพาะ) ที่ ๑๐/๖๔ ลง ๙ มี.ค.๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ขอ.

๒. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กร ขอ.

๒.๑ รอง จก.ขอ.(๑)	เป็น หน.คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๒ รอง เสธ.ขอ.(๒)	เป็น รอง หน.คณะเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๓ ฝอ.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๔ หน.นชต.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๕ นงป.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๖ หก.กกบ.บก.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๗ หก.กกม.บก.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๘ หก.กกพ.บก.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงานและเลขานุการ
๒.๙ รอง หก.กกพ.บก.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑๐ เลขานุการ ก.พ.ร.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๑๑ หน.ผยช.บก.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๑๒ หน.ผชก.บก.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน
๒.๑๓ หน.นกง.ผกง.ขอ.	เป็นเจ้าหน้าที่ทำงาน

๓. คณะเจ้าหน้าที่ฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนหรือแนวทางแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ขอ.โดยให้สอดคล้องกับ แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก ทอ.และการปลูกจิตสำนึก ทางสังคมในการให้บริการ

๓.๒ ควบคุม กำกับดูแล การดำเนินการตามแผนหรือแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร ขอ.

๓.๓ แต่งตั้ง ...

๓.๓ แต่งตั้ง จันท.ทำงานเพื่อดำเนินการเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๓.๔ รายงานผลการดำเนินการของ ขอ.ให้ คณะก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.(กพ.ทอ.) ทราบ
ภายใน ส.ค.ของทุกปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

พล.อ.ท.

(พงศ์สมิทธิ์ สุขรวย)

จก.ขอ.



“แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ”

พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โดย

คณะเจ้าหน้าที่ทำงานวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ

มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
ประกาศเจตนารมณ์	ก
บทนำ	๑
หมวดข้อมูลกรมช่างอากาศ	๒
- ข้อมูลกรมช่างอากาศ	๒
- วิสัยทัศน์ ภารกิจ โครงสร้างกรมช่างอากาศ	๒
- ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี	๒
- ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศและกรมช่างอากาศ	๔
- จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ	๕
- จิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ	๕
- ระบบราชการ ๔.๐	๖
- แนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ	๘
หมวดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ	๙

ประกาศเจตนารมณ์

เพื่อให้การดำเนินงานในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศเป็นไปอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง จนเกิดเป็นพฤติกรรมของกำลังพลกรมช่างอากาศ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพกำลังพลให้ปฏิบัติภารกิจตามโครงสร้างและยุทธศาสตร์ ที่กองทัพอากาศกำหนด ภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายช่วงวัย (Generation) เป็นต้น เพื่อขับเคลื่อนกองทัพอากาศสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” อย่างมีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยง นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศในแต่ละปี พัฒนากองทัพอากาศคุณภาพ (Quality Air Force) การเป็นคน คุณภาพ (Quality People) จึงเป็นการเสริมสร้างให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดี เปี่ยมด้วยสุขสังคม เพื่อสร้าง ขวัญกำลังใจและพร้อมปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน พร้อมพัฒนากองทัพอากาศ ให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทั้งสามารถปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ตามนโยบายของ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ในแต่ละปี

กรมช่างอากาศจึงประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ดังนี้

๑. นำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ รวมถึงจิตอาสา มาใช้ในการขับเคลื่อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒. ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วม ของทุกส่วนราชการ จนเกิดเป็นพฤติกรรมของกำลังพล ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศอย่างยั่งยืน

๓. นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ และติดตามประเมินผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและการปฏิบัติตนของกำลังพลกรมช่างอากาศ ตามวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศที่สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐

ผลลัพธ์สุดท้ายตามเจตนารมณ์นี้คือ “กำลังพลกรมช่างอากาศมีพฤติกรรมตามค่านิยม หลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา อันเป็นรากฐานวัฒนธรรม องค์กรกรมช่างอากาศที่ยั่งยืน”

พลอากาศโท

(พงศ์สมิทธิ์ สุขรวาย)

เจ้ากรมช่างอากาศ

๖๗ มีนาคม ๒๕๖๖

บทนำ

กรมช่างอากาศเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ ซึ่งเป็นรากฐาน และเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของกำลังพลกรมช่างอากาศ หล่อหลอมให้คนในกรมช่างอากาศ มีความเชื่อและมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กรมช่างอากาศมีเป้าหมายในการปลูกฝังค่านิยมหลักของกองทัพอากาศและวัฒนธรรม องค์กรกรมช่างอากาศให้แก่กำลังพลของกรมช่างอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัยและจิตสำนึก ในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้ง การส่งเสริม ให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” ดังนั้น เพื่อให้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กรมช่างอากาศจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ โดยเฉพาะ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้เข้มแข็ง บรรลุตามวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” ภายใต้การบูรณาการ การดำเนินงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี รองรับระบบราชการ ๔.๐

หมวดข้อมูลกรมช่างอากาศ

๑. ข้อมูลกรมช่างอากาศ

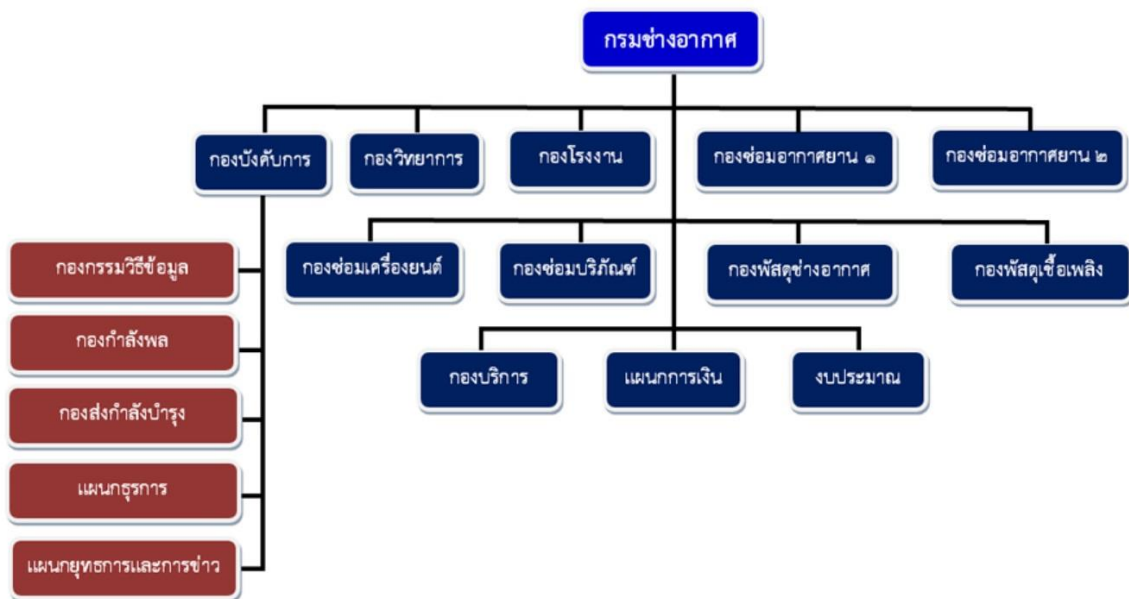
๑.๑ วิสัยทัศน์กรมช่างอากาศ

“เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการซ่อม สร้างอากาศยาน ให้มีความปลอดภัยและเป็นมาตรฐานสากล”

๑.๒ ภารกิจกรมช่างอากาศ

มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการช่างอากาศทั้งระบบ การพัสดุช่างอากาศ และการพัสดุเชื้อเพลิง กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านช่างอากาศ มีเจ้ากรมช่างอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๓ โครงสร้างกรมช่างอากาศ



๑.๔ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓)

ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓) ให้ความสำคัญในการพัฒนากองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสม การฝึกศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิดในการปฏิบัติการกิจ และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอ และเหมาะสมในการปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนกองทัพอากาศ ไปสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ในการปฏิบัติการรบ และการปฏิบัติการที่มีใช้การรบ เพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามทุกรูปแบบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ โดยแบ่งกรอบระยะเวลาในการพัฒนาออกเป็น ๔ ระยะ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม และ ยุทธศาสตร์ทหาร กองทัพอากาศ ได้แก่

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) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ บนพื้นฐานของกรอบภารกิจของกองทัพอากาศตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ รักษาความมั่นคงของรัฐ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ช่วยเหลือประชาชนและบรรเทาสาธารณภัย

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการพัฒนาประเทศ

พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ การพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์ จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับธรรมชาติ คุณลักษณะ และข้อจำกัดของกำลังทางอากาศ รวมทั้งทรัพยากร ที่มีในครอบครอง และเทคโนโลยี ทั้งนี้ พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ กำลังพลเป็นแกนนำและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

กำลังพล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังทางอากาศ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีการต่อต้านอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม เทคโนโลยีไซเบอร์ และเทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ส่งผลให้ การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติการกิจเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศต้องการ กำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากร ของกองทัพอากาศในทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมซึ่งการ ปลุกฝังค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศตระหนักและมี เป้าหมายในการพัฒนากองทัพอากาศร่วมกัน มีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ ทั้งนี้ กำลังพลต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อพัฒนากองทัพอากาศ มุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ค่านิยมหลัก

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force Core Values) กำหนดขึ้นจากคำปฏิญาณตนต่อธงชัยเฉลิมพลที่ทหารทุกคนได้กล่าวไว้ นับตั้งแต่เริ่มต้นของการเข้ารับราชการและได้ยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนตราบจนกระทั่งวาระสุดท้ายของการรับราชการ หรือแม้กระทั่งวาระสุดท้ายแห่งการดำรงชีวิต ดังนั้น ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศจึงเป็นแนวทางให้กำลังพลของกองทัพอากาศได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกันอันเป็นเอกลักษณ์ของทหารอากาศไทยเพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกในความเป็นทหารอากาศ (Air - minded) โดยกำหนดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศไว้ ๓ ประการ ใช้คำย่อว่า “AIR” ให้กำลังพลของกองทัพอากาศถือปฏิบัติ ดังนี้

- Airmanship (ความเป็นทหารอากาศ) หมายถึง การแสดงออกถึงความความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอน และมีทักษะในการปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเองสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

- Integrity and Allegiance (ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี) หมายถึง มีความยึดมั่นในระบบเกียรติยศศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรงดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพพร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น

- Responsibility (ความรับผิดชอบ) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อตนเององค์การ สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ค่านิยมหลักของกรมช่างอากาศยาน (Directorate of Aeronautical Engineering Core Values) ได้ยึดถือหลักในการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force Core Values) โดยกรมช่างอากาศยานได้กำหนดค่านิยมหลักของกรมช่างอากาศยานไว้ ๗ ประการ ใช้คำย่อว่า “AIRSSOE” ให้กำลังพลของกรมช่างอากาศยานถือปฏิบัติ ดังนี้

- Airmanship (ความเป็นทหารอากาศ) เช่นเดียวกับค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

- Integrity and Allegiance (ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี) เช่นเดียวกับค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

- Responsibility (ความรับผิดชอบ) เช่นเดียวกับค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

- Safety (ความปลอดภัย) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยระลึกรักษาความปลอดภัยเป็นลำดับแรก

- Standard (มาตรฐานของงาน) หมายถึง การปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานตามที่คู่มือกำหนด

- Operations Responsive (ตอบสนองต่อยุทธการ) หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อให้มีอากาศยานบินได้ตามเกณฑ์ที่ยุทธการกำหนด

- Economics (ประหยัด) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๖ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ หมายถึง การให้บริการด้วยความเต็มใจอย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานของความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศ พึงพอใจหรือเกิดความประทับใจ ด้วยความตระหนักรู้ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ วิชาชีพ หน่วยงาน และกองทัพอากาศ จากการกระทำของตนเอง และการอยู่ร่วมกัน ในหน่วยงาน ด้วยความเอื้ออาทรภายในกองทัพอากาศ ตลอดจนสังคมประเทศชาติ ที่ต้องรู้จักปฏิบัติตน ตามกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานและสังคม พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกำลัง ความสามารถที่พึงกระทำได้

๑.๗ จิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้หน่วยราชการ ในพระองค์ ๙๐๔ ร่วมกันจัดโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติ และแสดงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ ของพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ที่ทรงประกอบพระราชกรณียกิจนานัปการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชน มีความสมัครสมานสามัคคี มีความสุขและประเทศชาติมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยราชการ ในพระองค์ ๙๐๔ เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน และให้จัดตั้ง ศูนย์อำนวยการใหญ่โครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ และประสานการปฏิบัติเพื่อให้การจัดกิจกรรมจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ เป็นไปอย่างต่อเนื่องถูกต้องตามพระราโชบายและสมพระเกียรติ

จิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” หมายถึง ประชาชนทุกหมู่เหล่าทั้งในและต่างประเทศ ที่สมัครใจช่วยเหลือผู้อื่นยอมเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานที่เป็นสาธารณ ประโยชน์ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ โดยจิตอาสาตามพระราโชบายในทึนี้ เน้นจิตอาสาพัฒนา ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของแต่ละชุมชนให้มีคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ การอนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพ รวมทั้งการสาธารณสุข ฯลฯ แบ่งตามภารกิจงานเป็น ๘ กลุ่มงาน ดังนี้

- จิตอาสาพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ประชามีสุข หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่เข้าร่วมกิจกรรม สาธารณประโยชน์ อาทิ การชุกดลอกคูคลอง การดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของศาสนสถาน หรือสถานที่สาธารณะ การจัดเก็บผักตบชวา การปลูกต้นไม้ รวมทั้งการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ที่สร้าง ความเป็นอยู่ของชุมชนให้เข้มแข็งและประชาชนมีความสุขอย่างยั่งยืน

- จิตอาสางานประดิษฐ์และเผยแพร่งานศิลปาชีพ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่นำความรู้ทางด้าน ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเผยแพร่และถ่ายทอดเพื่อให้ประชาชนนำความรู้ที่ได้รับ ไปพัฒนาให้เป็นประโยชน์ต่อไป

- จิตอาสาฝ่ายกิจกรรมการแสดงและนิทรรศการ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ปฏิบัติงานสนับสนุน ในการจัดงานหรือกิจกรรมการแสดงและนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ เพื่อเผยแพร่พระราชกรณียกิจ และเผยแพร่กิจกรรมจิตอาสา เช่น กิจกรรมการแสดงดนตรีบริเวณพระลานพระราชวังดุสิต การจัดงาน อุโมงค์ไรรักคลายความหนาว งานเฉลิมฉลองวันตรุษสงกรานต์ตำนานไทย เป็นต้น

- จิตอาสาฝ่ายแพทย์และสาธารณสุข หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ปฏิบัติงานสนับสนุนและช่วยอำนวยความสะดวกแก่แพทย์ พยาบาล รวมถึงช่วยอำนวยความสะดวกด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ

- จิตอาสาฝ่ายทะเบียนและข้อมูล หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกประชาชนที่มาลงทะเบียนจิตอาสา

- จิตอาสาฝ่ายส่งกำลังบำรุงและสนับสนุน หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่สนับสนุน อำนวยความสะดวก ความเรียบร้อย จัดหาหรือบริการอาหาร น้ำดื่ม ให้กับประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม/จิตอาสาที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน

- จิตอาสาฝ่ายประชาสัมพันธ์ หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่ช่วยงานประชาสัมพันธ์และให้บริการข้อมูลการจัดกิจกรรมจิตอาสา รวมถึงช่วยดูแลต้อนรับ ประชาชนที่มาเข้าร่วมกิจกรรม

- จิตอาสาฝ่ายรักษาความปลอดภัยและจราจร หมายถึง กลุ่มงานจิตอาสาที่สนับสนุนและช่วยอำนวยความสะดวกในการสัญจรของประชาชน การแนะนำเส้นทางการแจ้งอุบัติเหตุการจราจรให้เจ้าพนักงานทราบ

๑.๘ ระบบราชการ ๔.๐

ระบบราชการ ๔.๐ เป็นการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ประกอบด้วย

เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ดังนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

- การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

- การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการและใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาด้วย “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เข้ามาประยุกต์ใช้

- การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและการประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูง และมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

ทั้งนี้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๑.๙ แนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ

กรอบแนวคิดการดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา สามารถมาบูรณาการงานร่วมกันได้ด้วยการเสริมสร้างการดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบในทิศทางเดียวกัน โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน จึงต้องดำเนินการในรูปแบบกิจกรรม ฝึกฝนและเรียนรู้ซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้ฝังรากลึกในจิตสำนึก โดยเริ่มจากผู้นำหน่วยเป็นต้นแบบที่ดี มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบ โดยร่วมกันวางแผนการดำเนินการและนำไปปฏิบัติตามความเหมาะสม วางระบบการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และประเมินผลการดำเนินการให้สอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักกองทัพอากาศในหน่วยงาน รวมถึงการใช้หลักการของทฤษฎีการคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) ที่เน้นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ แผนหรือแนวทางปฏิบัติ กระบวนการ (Process) ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการและปัจจัยส่งออก (Output/Outcome) ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยต้องมีการติดตามผลสะท้อนกลับ (Follow-up and Feedback) ได้แก่ ช่วงของระบบตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าจนถึงปัจจัยส่งออกต้องมีระบบการติดตาม กำกับดูแลให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้รับผิดชอบหรือจากคณะกรรมการ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการดังกล่าว รวมถึงการรับผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายความต้องการที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยต้องมีการวิเคราะห์ทบทวนและพัฒนากิจการดำเนินการนั้นให้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป โดยทำเป็นวงจร (Loop) อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปในลักษณะของวงจร Deming Cycle หรือ PDCA : Plan Do Check Act ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

ขั้นตอนการขับเคลื่อนระดับกรมช่างอากาศ

๑. กำหนดนโยบายระดับกรมช่างอากาศในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลภายในหน่วย มีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์และนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศในแต่ละปี
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ
๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ ให้หน่วยชั้นตรงกรมช่างอากาศทราบและถือปฏิบัติทุกหน่วยในกรมช่างอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบเข้าใจแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
๔. คณะกรรมการรับผิดชอบวางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศให้ครอบคลุมทุกปัจจัย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และผลักดันให้งานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผน
๕. นำเทคโนโลยีดิจิทัล ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการทั้งในการวัดประเมินผล การติดตามและการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และประหยัดงบประมาณแต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้
๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ โดยนำเรียนผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป
๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

หมวดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ

๒. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ ได้บูรณาการงานโดยอาศัยค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา เพื่อเป็นรากฐานในการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมช่างอากาศสู่ความยั่งยืน

เป้าหมาย

หน่วยงานกรมช่างอากาศดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัย มีจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละของการจัดทำแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศในหน่วยงาน กรมช่างอากาศได้ถูกต้องครบถ้วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๒. ร้อยละของการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมช่างอากาศ ในหน่วยงานกรมช่างอากาศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๓. ร้อยละของหน่วยงานกรมช่างอากาศที่กำลังพลมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกรมช่างอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๔. ร้อยละของหน่วยงานกรมช่างอากาศที่กำลังพลไม่กระทำผิดวินัยทหารหรือกระทำผิดลดลงเทียบกับ ปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศเข้มแข็งในหน่วยงาน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์หลัก ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ ในหน่วยงานกรมช่างอากาศ อย่างยั่งยืน

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยงาน ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยหน่วยขึ้นตรงกรมช่างอากาศมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ และนำแนวทางปฏิบัติดังกล่าว ไปปฏิบัติภายในหน่วยงาน ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบร่วมวางแผนแนวทางดำเนินการ และนำแนวทาง ไปปฏิบัติในหน่วยงาน มีการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการดำเนินการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละของหน่วยงานกรมช่างอากาศที่จัดทำแนวทางปฏิบัติตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรมช่างอากาศได้ถูกต้องครบถ้วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๒. ร้อยละของหน่วยงานกรมช่างอากาศที่ปฏิบัติได้ตามแนวทางที่กำหนดในข้อ ๑. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๓. ความสำเร็จในการจัดเก็บฐานข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการบริหารในระดับกรมช่างอากาศ และระดับกองทัพอากาศ ครอบคลุมทุกหน่วยขึ้นตรงกรมช่างอากาศ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ในหน่วยงานกรมช่างอากาศ

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานกรมช่างอากาศ อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงจัง และต่อเนื่อง เริ่มจากผู้นำหน่วยงานให้นโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละของหน่วยงานกรมช่างอากาศที่กำลังพลมีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
๒. ร้อยละของหน่วยงานกรมช่างอากาศที่กำลังพลไม่กระทำผิดวินัยทหารหรือกระทำผิดลดลงเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและงานจิตอาสาของกำลังพล ในหน่วยงานกรมช่างอากาศ

มุ่งเน้นการปลูกฝังและส่งเสริมให้กำลังพลในหน่วย มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ทำงานอย่างมีอาชีพ เต็มใจให้บริการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความประทับใจกับผู้รับบริการ รวมถึงงานจิตอาสา ที่พร้อมช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจไม่หวังสิ่งตอบแทน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของกำลังพลของหน่วยงานที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ/งานจิตอาสา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรกรมช่างอากาศ ในหน่วยงานกรมช่างอากาศอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายในแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มีการขับเคลื่อน แผนเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กรมช่างอากาศ สู่การปฏิบัติ ในทุกหน่วยงาน กรมช่างอากาศ อย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม	๑. ร้อยละของหน่วยงานที่ จัดทำแนวทางปฏิบัติตาม แผนเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรกรมช่างอากาศ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑. หัวหน้าหน่วยงานรับทราบและ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ/ทีมงาน ๒. ประชุมทีมงานจัดทำแนวทาง ปฏิบัติตามแผนฯ ครอบคลุม โครงการ/กิจกรรม ๓. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้าง ความเข้าใจให้กำลังพลหน่วยรับรู้ รับทราบอย่างทั่วถึง	-	ทุกหน่วยงานใน กรมช่างอากาศ
	๒. ร้อยละของหน่วยงาน ที่ปฏิบัติได้ตามแนวทาง ที่กำหนดในข้อ ๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ภายในปี ๗๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๔. ติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติ ครอบคลุมกำลังพลในหน่วยงาน ๕. สร้างแหล่งจัดเก็บข้อมูล หลักฐาน/องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ในหน่วยงานเพื่อการบริหาร	-	ทุกหน่วยงานใน กรมช่างอากาศ
	๓. ร้อยละของหน่วยงาน มีการจัดเก็บฐานข้อมูล วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการบริหารใน กรมช่างอากาศ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในปี ๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ด้วย Google Classroom และอื่น ๆ ๖. ประเมินผลการปฏิบัติ/สรุปผล นำเรียนผู้บังคับบัญชาตามกำหนด ๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยงาน/ กำลังพลในหน่วยงานที่ปฏิบัติได้ดี เป็นต้นแบบปฏิบัติ/บุคคลตัวอย่าง	-	ทุกหน่วยงานใน กรมช่างอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ในหน่วยงานกรมช่างอากาศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายในแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
กำลังพลกรมช่างอากาศ ประพฤติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นแบบอย่างที่ดีได้	๑. ร้อยละกำลังพลของหน่วยชั้นตรง ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๗๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑. หน่วยงานกรมช่างอากาศจัดทำโครงการ/กิจกรรมกระตุ้นให้กำลังพลประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ AIR : A ความเป็นทหารอากาศ I ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี R ความรับผิดชอบ สอดรับนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศแต่ละปี อาทิต Code of Conduct	-	ทุกหน่วยงานในกรมช่างอากาศ
	๒. ร้อยละของ นขต.ชอ. ที่กำลังพลไม่กระทำผิดวินัยทหารหรือกระทำผิดลดลง เทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปี ๗๐	๖๐	๖๐	๖๕	๖๕	๗๐	๒. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ๓. เน้นย้ำการปฏิบัติของกำลังพลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ๔. ฝึกอบรมปฏิบัติหลายรูปแบบ ๕. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ๖. ให้อุปกรณ์และโทษอย่างเหมาะสม เช่น ให้อาสาสมัครกำลังพล/หน่วยที่ทำได้ดี ลงโทษผู้กระทำผิดระเบียบวินัยทหาร	-	ทุกหน่วยงานในกรมช่างอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและงานจิตอาสาของกำลังพล ในหน่วยงานกรมช่างอากาศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายในแต่ละปี					การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
กำลังพล กรมช่างอากาศ มีจิตสำนึกที่ดี เต็มใจให้บริการ พร้อมช่วยเหลือ ผู้อื่นตามกำลัง ความสามารถ จนเป็นภาพลักษณ์ ที่ดีของ กองทัพอากาศ	ร้อยละของกำลังพล กรมช่างอากาศ ที่มีจิตสำนึกทางสังคม ในการให้บริการ/ งานจิตอาสา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๗๐	๗๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑. หน่วยงานกรมช่างอากาศจัดทำ โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการ ช่วยเหลือกำลังพลภายใน กรมช่างอากาศและภายนอก กองทัพอากาศ อาทิ ประชาชน เหล่าทัพ และอื่น ๆ ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ ๒. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็น ตัวอย่างที่ดีในการช่วยเหลือสังคม ๓. สร้างความตระหนักรู้ในบทบาท ความสำคัญของการมีจิตอาสา พร้อมช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้กำลังพล เป็นพลังร่วมที่ดี ๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับประเมิน พฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ๕. สนับสนุน/ให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกกองทัพอากาศ เต็มกำลังความสามารถเมื่อได้รับ การร้องขอ	-	ทุกหน่วยงานใน กรมช่างอากาศ