



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บน.๗ (บก.โทร ๖-๕๒๑๕)

ที่ กท ๐๖๒๑.๒/๑๕๕

วันที่ ๗๐ ม.ค.๖๓

เรื่อง ขอส่งแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เสนอ กพ.ทอ.

๑. ตามอนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ ๗ ม.ค.๖๓ ท้ายหนังสือ คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ที่ ๑๖/๖๒ ลง ๒๗ ธ.ค.๖๒ ให้ บน.๗ จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สอดคล้องกับแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และจัดทำแนวทางปฏิบัติในแต่ละปี ส่งให้ คณอก.วัฒนธรรมองค์กร ทอ.ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

๒. บน.๗ พิจารณาแล้วขอส่งแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ประจำปี ๖๓ ตามข้อ ๑ รายละเอียดตามแนบ

จึงเสนอมาดำเนินการให้ต่อไป

น.อ. 
ผบ.บน.๗



“แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกองบิน ๗”

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

โดย

คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กรของกองบิน ๗

มกราคม ๒๕๖๓

ประกาศเจตนารมณ์

กองบิน ๗ เป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพความพร้อมปฏิบัติการด้วยการสนธิขีดความสามารถของกำลังพล เทคโนโลยี และการปฏิบัติการโดยใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Base) เพื่อสนองตอบภารกิจให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ โดยสนับสนุนการขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)" ดังนั้น การบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืน ภายใต้พลวัตของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่นวัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่นในความเสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติการกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

การดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายความต้องการดังกล่าวข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง โดยอาศัยเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้เป็นศูนย์รวมใจของกำลังพลจากรุ่นสู่รุ่นด้วยการใช้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน โดยอาศัยจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของทิศทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง

กองบิน ๗ จึงต้องมีการทบทวนและวางแผนดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจดำเนินการอย่างเข้มแข็งจริงจังและต่อเนื่อง

สารบัญ

ประกาศเจตนารมณ์

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	๑
หมวดข้อมูล บบ.๗	๒
๑. ข้อมูล บบ.๗	๒
๑.๑ วิสัยทัศน์ บบ.๗	๒
๑.๒ ภารกิจ บบ.๗	๒
๑.๓ โครงสร้าง บบ.๗	๓
๑.๔ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๓
หมวดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ บบ.๗	๑๒
๒. แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ บบ.๗ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๒
๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร บบ.๗	๑๖
๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ บบ.๗	๑๙
ภาคผนวก	
- นิยามศัพท์	
- คำสั่งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	

บทนำ

กองบิน ๗ เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นรากฐานและเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของกำลังพลกองทัพอากาศ หล่อหลอมให้คนในกองทัพบมีความเชื่อและมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ให้มีการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๗ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

โดยแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๗ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกำลังพลกองทัพอากาศให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคมภายในและภายนอกกองทัพอากาศ ซึ่งส่วนราชการในกองทัพอากาศได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลา ๒ ปี โดยแผนฯ ดังกล่าวได้สิ้นสุดเมื่อ ธันวาคม ๒๕๖๒

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ กองทัพอากาศได้กำหนดเรื่องดังกล่าวลงในนโยบายผู้บัญชาการทหารในทุกปี ให้ปลูกฝังค่านิยมหลักของกองทัพอากาศและวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย และจิตสำนึกการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา” ตั้งนั้นเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามเป้าหมายที่นโยบายกำหนดไว้

กองบิน ๗ จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองบิน ๗ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ โดยเฉพาะค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และจิตอาสา ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดพลังความร่วมมือของกำลังพลในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the Best Air Forces in ASEAN) ภายใต้การบูรณาการการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีระบบราชการ ๔.๐

นาวาอากาศเอก



ผู้บังคับการกองบิน ๗

๓๐ มกราคม ๒๕๖๓

หมวดข้อมูล บบ.๗

๑. ข้อมูล บบ.๗

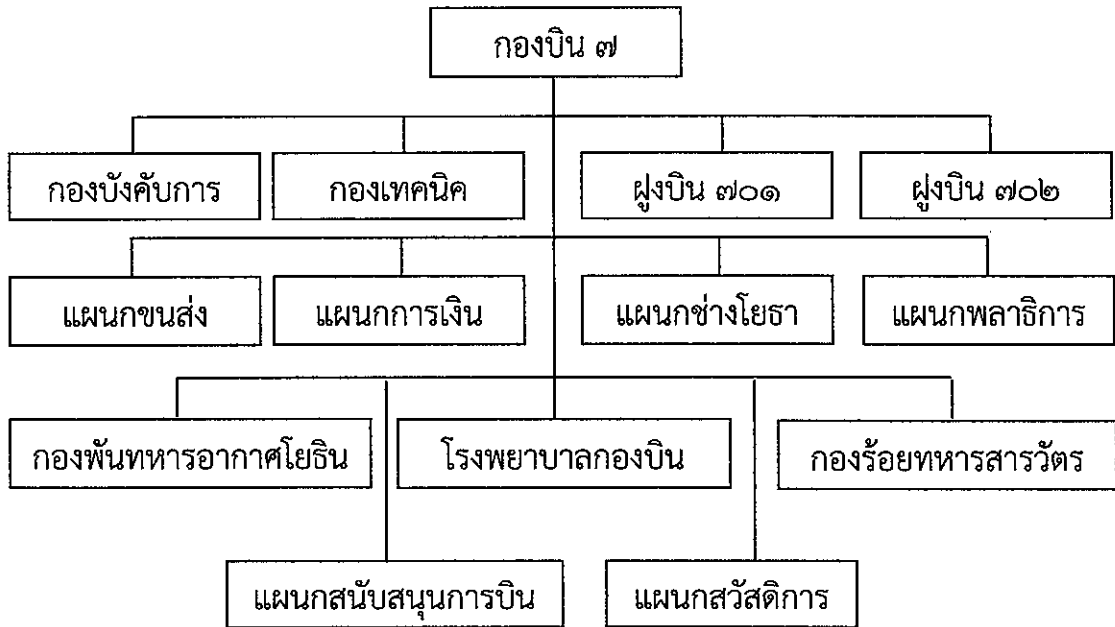
๑.๑ วิสัยทัศน์ บบ.๗

“ กองบิน ๗ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพความพร้อมปฏิบัติการด้วยการสนธิขีดความสามารถของกำลังพล เทคโนโลยี และการปฏิบัติการโดยใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Base) เพื่อสนองตอบภารกิจให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ ”

๑.๒ ภารกิจ บบ.๗

มีหน้าที่ เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบิน ๗ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๑.๓ โครงสร้าง บน.๗



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

ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้ความสำคัญในการพัฒนา กองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสม การฝึกศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิดในการปฏิบัติการกิจ และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

๑ ปรับปรุงขอบเขตการพัฒนาของกองทัพอากาศให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมด้านความ มั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในกรอบระยะเวลา ๒๐ ปีจากนี้ไป มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาใหม่และยุทธศาสตร์ทหารกองทัพอากาศไทย

๒ แปลงนโยบายและทิศทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในแต่ละ องค์กรประกอบของกองทัพอากาศอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้เป็นแนวทางจัดทำความต้องการยุทธโธปกรณ์หลัก ของกองทัพอากาศ รวมทั้งการกำหนดความต้องการและการจัดสรรงบประมาณประจำปี (Budget Allocation) เพื่อพัฒนาของกองทัพอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ

๓ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาของกองทัพอากาศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔ เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการพัฒนาของกองทัพอากาศ 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) เป็นการดำเนินการเพิ่มเติมและต่อเนื่องจากยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อพัฒนากองทัพอากาศในทุกภาคส่วนให้ก้าวสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (DAF) ได้อย่างแท้จริง ซึ่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งระยะเวลา ๒๐ ปี เป็นการพัฒนาพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้การปฏิบัติการในทุกด้านของกองทัพอากาศเป็นไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสม ทันตามความต้องการในทุกสถานการณ์ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาสู่การปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) เป็นการพัฒนาให้กองทัพอากาศมีความทันสมัยโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการและการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศ

การพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Force: NCAF) เป็นการพัฒนาการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operations : NCO) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ ที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางโดยตรง (RTAF NCO Combat Related Function) หรือส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการในส่วนหน้า (Front Line Operations) ทั้งนี้เพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กลุ่มเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาอย่างชัดเจน ทำให้สามารถพัฒนาสู่กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCAF) ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการคู่ขนานไปกับการพัฒนาสู่กองทัพอากาศดิจิทัล (DAF)

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

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ กำหนดกรอบระยะเวลาในการพัฒนาระยะยาวจำนวน 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

การพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับธรรมชาติคุณลักษณะ ข้อจำกัดของกำลังทางอากาศ ทรัพยากรที่มีในครอบครองและเทคโนโลยี พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่มีปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือกำลังพลเป็นแกนนำและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

กำลังพล

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังทางอากาศและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีการต่อต้าน อากาศยานไร้คนขับ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม เทคโนโลยีไซเบอร์ และ เทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ส่งผลให้การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติ ภารกิจเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศต้องการกำลังพลและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศในทุกระดับให้มี ความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม ขณะเดียวกัน การปลูกฝังค่านิยม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะช่วยส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศตระหนักและมีเป้าหมายในการพัฒนา กองทัพอากาศร่วมกันมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ กำลังพลจึงต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑.๕ นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๓

กองทัพอากาศดำรงวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” โดยการพัฒนาขีดความสามารถทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ มิติทางอากาศ (Air Domain) มิติไซเบอร์ (Cyber Domain) และมิติอวกาศ (Space Domain) บนพื้นฐานของความสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้กองทัพอากาศสามารถปฏิบัติการหลักด้านความมั่นคงได้อย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การพิทักษ์รักษาและเทิดทูน สถาบันพระมหากษัตริย์ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงของรัฐ และการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ตลอดจนการสนับสนุนภารกิจอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติตามที่ได้รับมอบจากรัฐบาล ทั้งนี้กองทัพอากาศต้องปลูกฝังให้กำลังพลและครอบครัวมีจิตอาสาตั้งมั่นในการทำความดีด้วยหัวใจ ตลอดจนขยายผลไปสู่ประชาชนทุกหมู่เหล่า

ปี ๒๕๖๓ กองทัพอากาศ เน้นวางรากฐานการพัฒนาทุกด้านอย่างสมดุล เพื่อเป็นกองทัพอากาศที่ปฏิบัติการได้อย่างชาญฉลาดและมีความยั่งยืน (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 เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก ความรักและความภูมิใจในชาติ อีกทั้งการส่งเสริมให้มีจิตใจเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สอดคล้องตามหลัก “จิตอาสา”

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

๔. พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแนวยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการโดยใช้เครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (PMQA 4.0) รวมทั้งใช้แผนปฏิบัติการของหน่วยเป็นหลักในการปฏิบัติงานของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ

กำลังพลทหารอากาศทุกคนต้องมี ๖ สิ่ง ดังนี้ ๑) ความฉลาด ๒) ความคิดสร้างสรรค์ ๓) คุณธรรมจริยธรรม ๔) ความมีวินัย ๕) ความขยันหมั่นเพียร ๖) จิตวิญญาณ ความเป็นทหารและความจงรักภักดี ทั้งนี้ เพื่อร่วมกันพัฒนา และขับเคลื่อนกองทัพอากาศก้าวสู่กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรม

๑๐ Q ของข้าราชการทหารอากาศ ได้แก่

๑. IQ ความฉลาดทางวิทยาศาสตร์ ความฉลาดทางคณิตศาสตร์ ต้นทุนทางธรรมชาติที่มนุษย์นายทหารสัญญาบัตรแต่ละคนมีมากน้อยไม่เท่ากัน

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

๓. CQ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาระดับการแก้ปัญหาเป็น Q ที่สืบเนื่องมาจาก IQ

๔. LQ ความเป็นผู้นำ นำการตั้งโจทย์ในการพัฒนาระดับกับการแก้ปัญหา แบบเชื่อมโยงและควบคู่กันเสมอ

๕. AQ ความสามารถในการแก้วิกฤติบนการพัฒนาระดับการแก้ปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่คือการแก้วิกฤติที่ปัจจัย คน หรือ มนุษย์

๖. ACQ ความรับผิดชอบบนตนเอง และบนองค์กร มันเป็น 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

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศแต่เดิมไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ยังไม่มีการประกาศใช้ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บัญชาการทหารอากาศ แต่มีการใช้ในบางกลุ่มที่ไม่ระบุที่มาของค่านิยมเหล่านั้น อาทิ ซื่อสัตย์ กล้าหาญ ความรู้ดี แต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับ ทำให้ไม่เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ต่อมาในปี ๒๕๔๙ กรมกำลังพลทหารอากาศได้เริ่มศึกษาข้อมูลเพื่อการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ เริ่มจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ การวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ปี ๒๕๔๙ ได้แก่ พลอากาศเอก ชลิต พุกผาสุข เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศในสมัยนั้น พลอากาศเอก ณพลฤษก์ มณฑะจิตร อดีตผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ พลอากาศเอก สุกำพล สุวรรณทัต อดีตเสนาธิการทหารอากาศ พลอากาศโทหม่อมหลวงสุปรีชา กมลาศน์ อดีตผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ และการสัมภาษณ์นักศึกษาวิทยาลัยการทัพอากาศ การสัมภาษณ์นายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ทำให้ได้ข้อมูลประกอบการดำเนินการใช้เวลาประมาณ ๒ ปี แต่ไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจนกระทั่งปลายปี ๒๕๕๓ พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงค์ อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศได้ดำริให้มีการจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงานนำข้อมูลที่เคยศึกษาไว้มาพิจารณาอีกครั้ง และนำเข้าไปประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปประเด็นในการพิจารณาจัดทำค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และได้หัวข้อเพื่อนำมาทำประชาพิจารณ์ ที่เปิดโอกาสให้กำลังพลทหารอากาศทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยส่งผ่านอีเมลกองทัพอากาศ พร้อมสรุปประเด็นก่อนนำเข้าไปประชุมคณะกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีหลายครั้ง แล้วสรุปผลก่อนนำเข้าไปประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศอีกหลายครั้ง จึงได้ร่างบทสรุปนำเสนอผู้บัญชาการทหารอากาศเพื่อพิจารณา ใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้นประมาณ ๑ ปี จนได้รับอนุมัติจาก พลอากาศเอก อิทธิพร ศุภวงค์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ เมื่อปี ๒๕๕๔ ให้ใช้ AIR เป็นค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสืบมา

ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ของกองทัพอากาศ เป็นศูนย์รวมใจเป็นพันธะสัญญาให้กำลังพลทหารอากาศยึดมั่นปฏิบัติตาม โดยเฉพาะผู้ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ผู้ที่มาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในปัจจุบันทุกระดับชั้น ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการต่อไป ผู้มาติดต่อ ผู้มารับบริการ ประชาชนทั่วไปได้รับรู้เข้าใจ และเชื่อมั่นได้ว่ากำลังพลทหารอากาศ จะยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศจนเกิดความเคยชินและฝังลึกในจิตใจการปฏิบัติของกำลังพลจนเป็นปกติวิสัยในความเป็นทหารอากาศ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ โดยถือปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่นจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ยังคงอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนเป็นภาพลักษณ์ของทหารอากาศ อันยังผลให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติของทหารอากาศไทยทุกคนตลอดไป

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

A : Airmanship ความเป็นทหารอากาศ

การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอน และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความเป็นทหารอากาศ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

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

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

๓.๑ การรู้หลักการ/รู้ในเนื้อหา (Knowledge) มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่ต้องปฏิบัติจาก การศึกษาเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรู้ถึงคุณค่าของงานตนเองที่ส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

๓.๒ การรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Aircraft) มีความรู้ในมาตรฐานงานและรู้ขั้นตอนปฏิบัติของงานนั้นว่าต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร และสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติ เพื่อผลสัมฤทธิ์ได้

๔. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การสำนึกรู้ตัวตนและสถานะของ ตนเอง คือ รู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอาชีพการงานอะไร มีหน้าที่ต้องทำอะไร และควรแสดงบทบาทที่เป็นจริงอย่างไรให้เหมาะสมในการครองตนและยังคงไว้ซึ่งหลักการของตนเอง ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับ สถานการณ์โดยไม่ก้าวล่วงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีระดับชั้นยศสูงกว่า รวมทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า

๕. ความสามารถในการตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจ จากการรับรู้รับทราบข้อมูลพื้นฐานและศึกษาข้อมูลเชิงลึกตามความเหมาะสม ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล เหล่านั้นด้วยหลักเหตุผล มีใจเป็นกลาง และประเมินข้อมูลภายใต้สถานการณ์นั้น รวมทั้งหาหนทางปฏิบัติจาก การเลือกหนทางที่เหมาะสมคั่งค้ำในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลและประโยชน์สูงสุด

๖. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situational Awareness) หมายถึง การระลึกรู้ถึง สภาพการณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานตนเอง ว่าต้องเผชิญหน้าอยู่กับอะไรทั้งปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและ ปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น ผู้รับบริการทั้งที่เป็นข้าราชการทหาร พลเรือน ประชาชน รวมถึงภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ การกิจ คือ รู้ว่าตนอยู่ที่ไหนภายใต้สถานการณ์อย่างไรและรู้ว่าจะองค์กรหรือหน่วยงานอยู่ในสภาพการณ์เช่นไร

๗. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและติดต่อประสาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยความร่วมมือในการปฏิบัติตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งจะมีรูปแบบที่เป็นการทำงานใน กลุ่มงานเดียวกัน ต่างกลุ่มงาน ต่างหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงานและอาจรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกับ บุคลากรจากภายนอกทั้งที่เป็นบุคลากรของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี

I : Integrity and Alliance ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

มีความยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและ พระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติ ปฏิบัติในความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ระบบเกียรติศักดิ์ (Honor System) หมายถึง หลักประเพณีพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของการสร้างนักรบในอุดมคติ การหลอมรวมหัวใจของชายชาติทหารหรือผู้ที่ครองยศทหารทั้งชาย และหญิง โดยหัวใจสำคัญของระบบนี้อยู่ที่ มโนสุจริตหรือการพูดในสิ่งที่ถูกต้องในสถานการณ์ที่เหมาะสม และความรักเกียรติหรือชีวิตของทหารที่ต้องการได้รับเกียรติได้รับการยกย่องยอมรับและการรู้จักให้เกียรติแก่ ผู้อื่นก่อน ซึ่งเกียรติยศจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อถือนับถือของผู้อื่น (The Bravest is Tenderest the Noblest is Humblest) โดยเกียรติของแต่ละคนถ้าถักทอรวมเป็นสายใยแห่งความไว้นับถือเชื่อใจ (M) ของหมู่คณะแล้วย่อม สามารถขยายเป็นผืนเกราะแห่งศรัทธาของประชาชนได้

๒. ซื่อตรง (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่บิดเบือน ด้วยความไม่เป็นธรรม เราจะไม่พูดปดคดโก่ง หรือขโมย และจะไม่ยอมให้พวกเราคนใดคนหนึ่งกระทำเช่นนั้น เป็นอันขาด ถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดที่สำคัญของทหารอาชีพซึ่งคำพูดของเรานับเป็นพันธสัญญาที่ต้องกระทำ ตามนั้นหรือที่เรียกว่าการรักษาคำพูดโดยไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความตั้งใจกระทำกิจการที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องเที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง

๒.๒ ซื่อตรงต่อตนเอง มีจิตยึดมั่นในความถูกต้องเป็นที่ตั้ง และตั้งใจปฏิบัติตนให้ได้ ตามที่ตนตั้งปณิธานไว้ด้วยความซื่อตรงเสมอมา

๒.๓ ซื่อตรงต่อคนทั่วไป มีการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือคนทั่วไปอย่างซื่อตรง รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

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

๔. กล้าหาญ (Courage) หมายถึง กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเป็นธรรมไม่ เกรงเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ หรือไม่หวั่นไหวต่อคำขู่จากยศอำนาจใด ๆ หากสิ่งที่กระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ ควรประพฤติปฏิบัติย่อมจะไม่อายที่ต้องกระทำ

๕. คุณธรรม (Moral) หมายถึง เป็นหลักสำคัญของการประพฤติที่รับรู้ได้ว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูกเป็น จิตสำนึกของบุคคลที่จะเดินตามหรือกระทำในสิ่งที่ถูกและยอมรับในมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติที่ตน /ประชาชนทุกคนหรือส่วนใหญ่ยอมรับว่าควรปฏิบัติ

๖. จริยธรรม (Ethic) หมายถึง เป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติหรือกฎที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องหรือ เป็นไปตามหลักของคุณธรรม โดยสามารถใช้เป็นหลักปฏิบัติให้เหมาะสมกับวิชาชีพ มาตรฐานการทำงานใน หน่วยงานหรือองค์กร

- 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 เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการกระทำของตนเป็นเช่นไรและพร้อมที่พิจารณาหาแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้ง การเปิดเผยไม่กลัวที่จะถูกตรวจสอบในทุกเวลาและสถานที่ ยอมรับในความเท่าเทียมกันของมนุษย์มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน

๙. ความถ่อมตน (Humility) หมายถึง การประมาทตน มีความอ่อนน้อมต่อผู้ที่มียศสูงกว่า ต่อผู้มีความรู้สูงกว่า และการซื่อสัตย์และยึดมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการตระหนักว่าทหารอาชีพเป็นภารกิจที่สำคัญอันยิ่งใหญ่ต่อประเทศชาติ

R : Responsibility ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร การสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงความชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติในความรับผิดชอบ จึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

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

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

๒.๑ ความรับผิดชอบต่องาน (Accountability) เป็นความใส่ใจทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๒.๒ ความรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Operational Responsibility) เป็นความใส่ใจในรายละเอียดของทุกขั้นตอนหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานนั้นให้มีความสิ้นกระแสและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็วและประหยัดค้ำค่ามากที่สุด

๒.๓ ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน (Result Product & Outcome Responsibility) เป็นความใส่ใจให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวังไว้ โดยเกิดความคุ้มค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานหรือองค์กรได้

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

๔. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ (National Responsibility) หมายถึง การรับผิดชอบต่อหน้าที่ว่าต้องทำอะไรและอย่างไรต่อประเทศชาติ ด้วยความเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมอุทิศตนเพื่อประเทศชาติได้ทุกขณะจิต

๑.๗ จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

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

๑.๘ การดำเนินงานวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น เป็นวิถีปฏิบัติตามปกติของคนในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาด้วยความเชื่อจนกลายเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติของคนในองค์กรนั้น โดยมีต้องสงสัยหรือมีข้อกังขา วัฒนธรรมนั้นจะทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ และทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพในระยะยาวได้ กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานทหารที่มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติตน ใครจะละเมิดมิได้ และต้องปฏิบัติให้เป็นนิสัยเป็นความเคยชินที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงกองทัพอากาศมีค่านิยมหลักของกองทัพอากาศที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ และการมองเห็นผลสะท้อนจากภายนอกที่มีต่อภาพลักษณ์กองทัพอากาศจากพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ จึงได้ตระหนักถึงการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการไปพร้อมกัน ดังนั้นการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้เกิดเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลทหารอากาศ จึงมุ่งเน้นการขับเคลื่อนผ่านแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่องจากแผนปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ (ฉบับเดิม) สู่วางแผนปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับล่าสุด) โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี ระยะที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ด้วยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลกองทัพอากาศเกิดพฤติกรรมตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ สอดคล้องกับจิตอาสา จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกำลังพลกองทัพอากาศให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์ กองทัพอากาศ กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้าง จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคม ภายในและภายนอกกองทัพอากาศ

หมวดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ บบ.๗

๒. แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ บบ.๗ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร บบ.๗ มีการกำหนดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร บบ.๗ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒) และดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร บบ.๗ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรม การปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติให้ถูกต้องตรงกันจนกลายเป็น นิสัยความเคยชิน เป็นวิถีปฏิบัติตนในรูปแบบเดียวกันในกองทัพอากาศ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร กองทัพอากาศ ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติของทุกคน ทุกระดับให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศกำหนด

เป้าหมาย

บบ.๗ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง กำลังพลทุกคน ทุกหน่วยงานมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตาม แผนที่กำหนด ภายในปี ๖๕

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานใน บบ.๗ ดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕
๒. ร้อยละ ๙๐ ของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของ กองทัพอากาศ ภายในปี ๖๕
๓. ร้อยละ ๘๐ ของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ ภายในปี ๖๕

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ AIR ในการสร้างความตระหนักรู้ความเข้าใจ การฝึกฝนปฏิบัติตนอย่างจริงจังต่อเนื่อง การกำกับดูแลจาก ผู้บังคับบัญชา การสังเกตการณ์ ติดตามประเมินผล และการให้คำปรึกษา เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติเหล่านั้น เกิดบ่อยครั้งจนคุ้นชิน โดยเน้นบทบาทผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละของกำลังพลในหน่วยมีพฤติกรรม การปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของกำลังพลในหน่วยมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ

๓. แนวทางขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี ๒๕๖๓ นโยบายการปฏิบัติราชการ ข้อ ๒ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ เพื่อเสริมสร้างระเบียบ วินัย และจิตสำนึกในการเป็นทหารอาชีพ การยึดมั่นในสถาบันหลัก 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) จิตวิญญาณ ความเป็นทหารและความจงรักภักดี

การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ จึงได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่กำลังพลทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังพลให้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศด้วยความจริงจังต่อเนื่อง เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยระยะเวลาอันไม่สามารถเสร็จสิ้นภายในปีสองปีได้ จึงต้องดำเนินการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากผู้นำหน่วยงาน ให้นำนโยบายและปฏิบัติตนเป็นผู้นำตัวอย่าง หรือเป็นต้นแบบปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยร่วมกันวางแผนหรือวางแนวทางการดำเนินการ การนำแผนหรือแนวทางไปปฏิบัติในหน่วยงาน การวางระบบการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางดังกล่าว และการประเมินผลการดำเนินการ โดยสอดคล้องกับขั้นตอนดำเนินการตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

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

การขับเคลื่อนระดับกองทัพอากาศ

๑. กำหนดเป็นนโยบายในระดับกองทัพอากาศในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ มีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและปรับแก้ไขการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศในระดับกองทัพอากาศ

๓. สื่อสารถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศลงสู่หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยในกองทัพอากาศ โดยหัวหน้าหน่วยทุกหน่วยต้องได้รับรู้รับทราบและเข้าใจในแผนและนโยบายดังกล่าว รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๔. คณะกรรมการรับผิดชอบงานดังกล่าว วางระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศให้ครอบคลุมปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ปัจจัยส่งออก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และผลักดันงานเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกหน่วยต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๕. นำดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๐ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการทั้งในการวัดประเมินผลการดำเนินการ การติดตามการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการประหยัดงบประมาณ แต่สามารถได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้

๖. วิเคราะห์และรายงานสรุปผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศนำเรียนผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

๗. สร้างแรงจูงใจให้หน่วยและกำลังพลหน่วยในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

การขับเคลื่อนระดับ บน.๗

๑. หัวหน้าหน่วยประกาศเจตนารมณ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ด้วยการจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานพร้อมแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมีความสอดคล้องกับแนวทางที่กองทัพอากาศกำหนด ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานสามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของบริบทตามธรรมชาติของแต่ละหน่วย

๓. สื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศและแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น รวมถึงกำลังพลทุกคนในหน่วยรับทราบด้วยความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญที่ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้สัมฤทธิ์ผล

๓.๑ สร้างช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้รับทราบของกำลังพลหน่วยทุกคนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยใช้สื่อดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกำลังความสามารถของแต่ละหน่วย

๓.๒ สร้างความเข้าใจในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพล ทุกระดับ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง การประชุมสัมมนา หรืออาจใช้สารสื่อสารผ่านเว็บไซต์ที่สามารถตอบคำถามข้อขัดข้องได้ ฯลฯ ที่สามารถสื่อสารสื่อสารได้สองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

๓.๓ กระตุ้นการสื่อสารแบบตอกย้ำให้จำฝังใจเพื่อย้ำเตือนให้เกิดการปฏิบัติจนเกิดการตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วย โดยเฉพาะการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอย่างเคร่งครัดและการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการด้วยการใช้รูปแบบที่หลากหลาย มีความจริงจังและต่อเนื่อง

๔. ฝึกปฏิบัติ โดยให้กำลังพลของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมฝึกปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารเพื่อการดำรงวินัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์เมื่อมีคำสั่ง อาทิ การยกกองอื่น วินัย ๙ ประการ การจดจำเพลงราชสวัสดิ์ ฯลฯ

๔.๑ กำหนดตารางการฝึกปฏิบัติของทุกหน่วยในแต่ละช่วงเวลา เน้นความถี่ในการปฏิบัติอย่างน้อยทุกสัปดาห์หรือมากกว่านั้น รวมถึงการฝึกรวมของทุกหน่วยพร้อมกัน

๔.๒ ตรวจการแต่งกาย ทรงผม เล็บ ท่าทางการแสดงความเคารพ 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 กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๗.๓ สมัครงใจเข้าร่วมกิจกรรมระดับกองทัพอากาศ ทั้งนี้ต้องไม่งานราชการที่ตนรับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสมจนเกิดประโยชน์ทั้งงานในหน้าที่และงานเพื่อส่วนรวมซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนที่มีต่อกองทัพอากาศ

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 บน.๗

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์การปฏิบัติ (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 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 ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการและใช้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๗ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๑.๘ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการตามที่ได้สมควร</p>	-	ทุกหน่วย

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร บน.๗ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพลในหน่วยงาน มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	ร้อยละของกำลังพลในหน่วย มีพฤติกรรมการปฏิบัติได้ตามค่านิยมหลักของกำลังพลในกองทัพอากาศ	๗๐	๘๐	๙๐	๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ) ๒.๑ ถ่ายทอดแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยให้กำลังพลทุกคนในหน่วยได้รับรู้และสร้างความเข้าใจเป้าหมายความต้องการของหน่วยและให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ๒.๒ จัดทำช่องทางทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ อาทิ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ โลกซ์ อีเมล เว็บไซต์ของหน่วย เสียงตามสายประชุม/สัมมนา พุดหน้าแถว ๒.๓ ตรวจสอบประเมินการรับรู้และความเข้าใจของกำลังพลในหน่วยให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกคนตามความถี่ของแต่ละหน่วย ๒.๔ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรม ย้ำเตือน สื่อสารต่อเนื่อง อาทิ สื่อสารรายละเอียดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ วินัย ๙ ประการ เพลงราชสวัสดิ์ ความรักความสามัคคีในหน่วย ฯลฯ ควรย้ำเตือนทุกวันหรืออย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง (ความถี่) ๒.๕ ฝึกริยทหารตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติ การตรวจเครื่องแต่งกาย ทรงผม การทำความเคารพ (ยกอกอือบ) ฯลฯ อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุกสัปดาห์ ๒.๖ ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยร่วมมือดำเนินการอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และรายงานผลการปฏิบัติ ให้ผู้รับผิดชอบของหน่วยทราบ พร้อมหลักฐาน	xx,xxx	ทุกหน่วย

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศสู่วัฒนธรรมองค์กร บน.๗ (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	๒.๗ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของหน่วยติดตามประเมินผล การดำเนินการ และให้ผู้บังคับบัญชาระดับนาวาอากาศโทขึ้นไปถึง หัวหน้าหน่วยร่วมประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติของกำลังพลที่อยู่ใน ความรับผิดชอบตามแบบฟอร์มของ Google Form ที่กำหนด (ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ) โดยการส่งเกณฑ์กิจกรรม การปฏิบัติตนและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด ๒.๘ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการ ดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบ พร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของ หน่วยตามเวลาที่กำหนด รวมถึงการรายงานกำลังพลที่กระทำผิด วินัยทหารของหน่วย พร้อมแนวทางแก้ไข (ถ้ามี) ๒.๙ กำลังพลทุกคนในหน่วย ทุกระดับชั้นให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของกองทัพอากาศอยู่เป็นนิจให้เกิด ความเคยชินจนกลายเป็นนิสัย		ทุกหน่วย

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ บน.๗

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี			การนำกลยุทธ์การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	<p>๑. การดำเนินการระดับนโยบาย</p> <p>๑.๑ หน่วยประกาศเจตนารมณ์ชัดเจนในการเป็นหน่วยที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ</p> <p>๑.๒ ผู้บังคับบัญชาหน่วยทุกระดับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ</p> <p>๑.๓ ผู้บังคับบัญชาหน่วยให้การสนับสนุนการดำเนินการ และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติของหน่วย</p> <p>๑.๔ ผู้บังคับบัญชาหน่วยติดตาม/รับทราบผลการดำเนินการของหน่วย และส่งผลดำเนินการตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๑.๕ ผู้บังคับบัญชาหน่วยประกายของชมเชยกำลังพลที่ปฏิบัติตนอย่างมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่ได้เด่นสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วย หรือต่อกองทัพอากาศ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม</p> <p>๑.๖ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการมีส่วนร่วมมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ</p>	-	ทุกหน่วย

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ บน.๗ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี		การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	-	ทุกหน่วยใน กองทัพอากาศ
<p>๒. การดำเนินการระดับปฏิบัติการ (ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติ)</p> <p>๒.๑ สร้างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการให้เริ่มต้นจากการปฏิบัติที่หน่วย เรียงนุ้จากกิจกรรมภายในผู้ ภายนอก</p> <p>๒.๑.๑ จัดกิจกรรมภายในหน่วยขึ้นตรงของหน่วยที่ต้อง ปฏิบัติร่วมกันและไม่ใช้งบประมาณ ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อาทิ กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมกีฬา เช่น วิ่ง เดิน ฯลฯ กิจกรรมอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม กิจกรรมการกุศล และอื่น ๆ</p> <p>๒.๑.๒ ขยายฐานกิจกรรมจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วย เป็นกิจกรรมภายในหน่วยที่ทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยสามารถ เข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวมได้ โดยมีการจัดกิจกรรมของหน่วย ที่สามารถใช้งบประมาณหน่วยในการบริหารจัดการได้ เช่น กิจกรรม บำเพ็ญกุศลต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์นอกกองทัพอากาศ เช่น ทำความสะอาดวัด ทำบุญ ผลิตโลโก้รถ ลวดการใช้ธงพลาสติก การกำจัดขยะ ฯลฯ</p> <p>๒.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยขึ้นตรงของหน่วยเป็น ต้นแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมของกองทัพอากาศและกิจกรรมภาค ประชาชน ชุมชน สังคมภายนอกกองทัพอากาศ รวมถึงของเหล่าทัพ เพื่อกระตุ้นให้กำลังพลดำเนินรอยตามด้วยการเข้าร่วมกิจกรรม ภายนอกกองทัพอากาศมากขึ้น</p>						

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ บน.๗ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี		การนำกลยุทธ์การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	-	ทุกหน่วยใน กองทัพอากาศ
				<p>๒.๒ กระตุ้นจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และมองเห็นความสำคัญของเรื่องที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตหรือมีผลต่อชีวิตคน ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับคือ ความสุขใจ ที่ได้เป็นผู้ให้ การยกตัวอย่างกรณีศึกษา เรื่องใกล้ตัวที่อาจพบหรือ มีประสบการณ์เพื่อสร้างคุณค่าของงานจิตสำนึกทางสังคมในการ ให้บริการ</p> <p>๒.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้มีจิตสำนึกทาง สังคมในการให้บริการ โดยเคยเข้าร่วมงานของส่วนรวมทั้งที่สมัครใจ และไม่ได้สมัครใจ การปรับทัศนคติ เพื่อการปรับเปลี่ยนในการ มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการที่ไปเข้าร่วมกิจกรรมด้วย ความสมัครใจเต็มใจปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ</p> <p>๒.๔ การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติตนในการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของ กำลังพลในหน่วย โดยใช้การประเมินตามแบบฟอร์มของ Google Form (จิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ) ที่กำหนด โดยการ สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานและรวบรวมหลักฐานการดำเนินการ ส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลา ที่กำหนด</p>		

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ บน.๗ (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายแต่ละปี		การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔			
กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	ร้อยละของ กำลังพล ในหน่วย มีจิตสำนึกทาง สังคมในการ ให้บริการ	๖๐	๗๐	๘๐	-	ทุกหน่วยใน กองทัพอากาศ
				<p>๒.๕ ผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินการของหน่วยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วย (หัวหน้าหน่วย) ทราบพร้อมหลักฐาน และส่งผ่าน Google Drive วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยตามเวลาที่กำหนด โดยสรุปยอดกำลังพลที่มีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการและได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จำนวนครึ่งและความถี่</p> <p>๒.๖ กำลังพลทุกคนทุกระดับชั้นได้รับรู้เข้าใจถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ และขอความร่วมมือในการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเมื่อสามารถทำได้โดยตนเองไม่ต้องรอ</p>		

หมายเหตุ งบประมาณปี ๒๕๖๓ ตามโครงการการศึกษา การนำไปปฏิบัติสามารถดำเนินการผ่านโครงการกิจกรรมได้



คำสั่งกองบิน ๗

(เฉพาะ)

ที่ ๖ /๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร บন.๗

เพื่อให้การบริหารราชการของ บน.๗ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และนโยบาย ผบ.ทอ. จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งและผู้มีรายชื่อต่อไปนี้เป็น คณะกรรมการวัฒนธรรมองค์กร บน.๗

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| ๑.๑ รอง ผบ.บน.๗ (๑) | เป็นประธานกรรมการ |
| ๑.๓ ทน.ผยก.บก.บน.๗ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๒ ทน.ผกพ.บก.บน.๗ | เป็นกรรมการและ ผช.เลขานุการ |
| ๑.๔ ทน.ผชว.บก.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ ทน.ผกบ.บก.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๖ ทน.ผกร.บก.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๗ ทน.ผรง.บก.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๘ ผบ.ฝูง.๗๐๑ บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๙ ผบ.ฝูง.๗๐๒ บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๐ ผบ.พัน.อย.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๑ ทน.ผนบ.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๒ ทน.ผชย.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๓ ทน.ผชส.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๔ ทน.ผสภ.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๕ ทน.นกง.ผกง.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๖ ผอ.รพ.กองบิน บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๗ นางป.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๘ ทน.ผชอ.กทน.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๑๙ ทน.ผสอ.กทน.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๒๐ ทน.ผสพ.กทน.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๒๑ ผบ.ร้อย.ทสท.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๒๒ ทน.ฝทสส.บก.บน.๗ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๒๓ ทน.ฝพร.บน.๗ | เป็นกรรมการ |

๑.๒๔ อศจ.บ.น.๗	เป็นกรรมการ
๑.๒๕ นกบ.บ.น.๗	เป็นกรรมการ
๑.๒๖ นนพ.บ.น.๗	เป็นกรรมการ
๑.๒๗ หน.มว.จัดทำ บก.บ.น.๗	เป็นกรรมการ
๑.๒๘ นธน.บ.น.๗	เป็นกรรมการ

๒. คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บ.น.๗ ได้แก่ ค่านิยมหลัก การกำกับดูแลองค์กรที่ดี การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ และวัฒนธรรมองค์กร บ.น.๗ อื่น ๆ

๒.๒ แต่งตั้ง คณะ จนท.ทำงาน ได้ตามความเหมาะสม

๒.๓ อำนาจการ ควบคุม กำกับดูแลตลอดจนผลักดันการดำเนินการตามแผนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บ.น.๗ โดยเฉพาะค่านิยมหลัก ทอ., การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ และการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของ บ.น.๗ ให้เกิดเป็นรูปธรรม

๒.๔ กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บ.น.๗ อย่างเป็นระบบ


๒.๕ ประสานปฏิบัติกับหน่วยเกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ ด้านวิชาการ หรือขั้นตอนการดำเนินการ ของ นขต.บ.น.๗

๒.๖ รายงานผลการดำเนินการให้ คณะอนุกรรมการวัฒนธรรมองค์กร ทอ. ทราบตามความเหมาะสม

๓. นขต.บ.น.๗ และผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือด้วยดีเมื่อได้รับการร้องขอ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๑

น.อ. 
(อนุรักษ์ รมนารักษ์)
ผบ.บ.น.๗