

## เจตนารมณ์

กรมสรรพาวุธทหารอากาศเป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศ มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสรรพาวุธ การทำลาย วัตถุระเบิด และการพัสดุสรรพาวุธกับมีหน้าที่จัดการความรู้ควบคุม ประเมินผล และการตรวจตรากิจการ ในสายวิทยาการด้านสรรพาวุธ โดยสนับสนุนการขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)" ดังนั้น การบรรลุวิสัยทัศน์ กองทัพอากาศและการดำรงอยู่ของกองทัพอากาศอย่างมีศักยภาพอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวและข้อจำกัดต่าง ๆ อันได้แก่ อาวุธยุทโธปกรณ์ งบประมาณ และกำลังพลหลายรุ่น วัย (Generation) เป็นต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังอำนาจของกำลังพลกองทัพอากาศที่เป็นปึกแผ่นในความ เสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถของกำลังพลกองทัพอากาศอย่างเต็มศักยภาพในการ ปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการทำงานด้วยการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับหน่วยงานและกองทัพอากาศ

การดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายความต้องการดังกล่าวข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง โดยอาศัยเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้เป็นศูนย์รวมใจของ กำลังพลจากรุ่นสู่รุ่นด้วยการใช้ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และการดำเนินการอย่างเป็นระบบใน หน่วยงาน โดยอาศัยนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของหน่วยงานที่มุ่งเน้นในด้านรัฐ สังคมและ สิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการที่ กำลังพล เต็มใจให้บริการและเต็มใจพร้อมช่วยเหลือผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศหากสามารถกระทำ ได้ โดยอาศัยจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการ จะเห็นได้ว่าเครื่องมือทั้ง ๓ ประการดังกล่าว จะเป็นการเริ่มต้น ของทิศทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรหน่วยงานเข้มแข็ง

กรมสรรพาวุธทหารอากาศจึงต้องมีการทบทวนและวางแผนดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้แก่ ค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของหน่วยงาน และจิตสำนึกทาง สังคมในการให้บริการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจดำเนินการอย่างเข้มแข็งจริงจัง และต่อเนื่อง

## บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนแบบแผนของพฤติกรรมกาปฏิบัติของคนในหน่วยงาน อาจเรียกได้ว่าเป็นธรรมเนียมปฏิบัติภายในหน่วยงานที่เป็นมากกว่ากฎระเบียบข้อบังคับ แต่เป็นการยินยอมพร้อมใจปฏิบัติที่ทุกคนในหน่วยงานโดยไม่ต้องใช้การบังคับ จึงเป็นการยอมรับที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาอันบ่งบอกถึงความเป็นตัวตน ความเป็นกลุ่มชนในการอยู่ร่วมกัน มีความเข้าใจในกฎกติกาของการอยู่ร่วมกันและการปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการหล่อหลอมให้คนในหน่วยงานมีความเชื่อและมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน อันเป็นอัตลักษณ์ของหน่วยงาน ซึ่งทำให้คนในหน่วยงานมีความสามัคคีและผูกพันกับหน่วยงานนั้นๆ รวมถึงอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ไม่มีความขัดแย้งทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมสรรพาวุธทหารอากาศเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และเพื่อให้การบริหารราชการในหน่วยงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช ๒๕๔๖ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกองทัพอากาศ และนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตามการจะทำให้วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานเข้มแข็งด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของกำลังพลหน่วย จำต้องใช้ระยะเวลาของการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมถึงความร่วมมือของผู้บังคับบัญชาทุกระดับในหน่วยงานที่ต้องเป็นผู้นำในการเริ่มต้นดำเนินการ ตลอดจนความร่วมมือของกำลังพลหน่วยระดับปฏิบัติการจึงจะประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

## หมวดข้อมูลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

### ๑. ข้อมูลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

#### ๑.๑ วิสัยทัศน์กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

“กรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นองค์กรที่เน้นความเป็นเลิศ โดยการใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการกิจการด้านสรรพาวุธเพื่อตอบสนองความต้องการของกองทัพอากาศ”

#### ๑.๒ ภารกิจกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนา และ ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสรรพาวุธ การทำลายวัตถุระเบิด และการพัสดุสรรพาวุธกับมีหน้าที่จัดการความรู้ควบคุม ประเมินผล และการตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านสรรพาวุธ

#### ๑.๓ ค่านิยมหลักกรมสรรพาวุธทหารอากาศ



**AIRMANSHIP > ความเป็นทหารอากาศ :**

การปฏิบัติตนด้วยความมีระเบียบวินัยพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายามให้ภารกิจสำเร็จ  
ลุล่วงไปด้วยดี

**INTERGRITY & ALLEGIANCE > ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี :**

มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

**RESPONSIBILITY > ความรับผิดชอบ :**

ความรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่

**ACTIVENESS > ทำงานเชิงรุก :**

มีแผน และกระตือรือร้นในการทำงาน

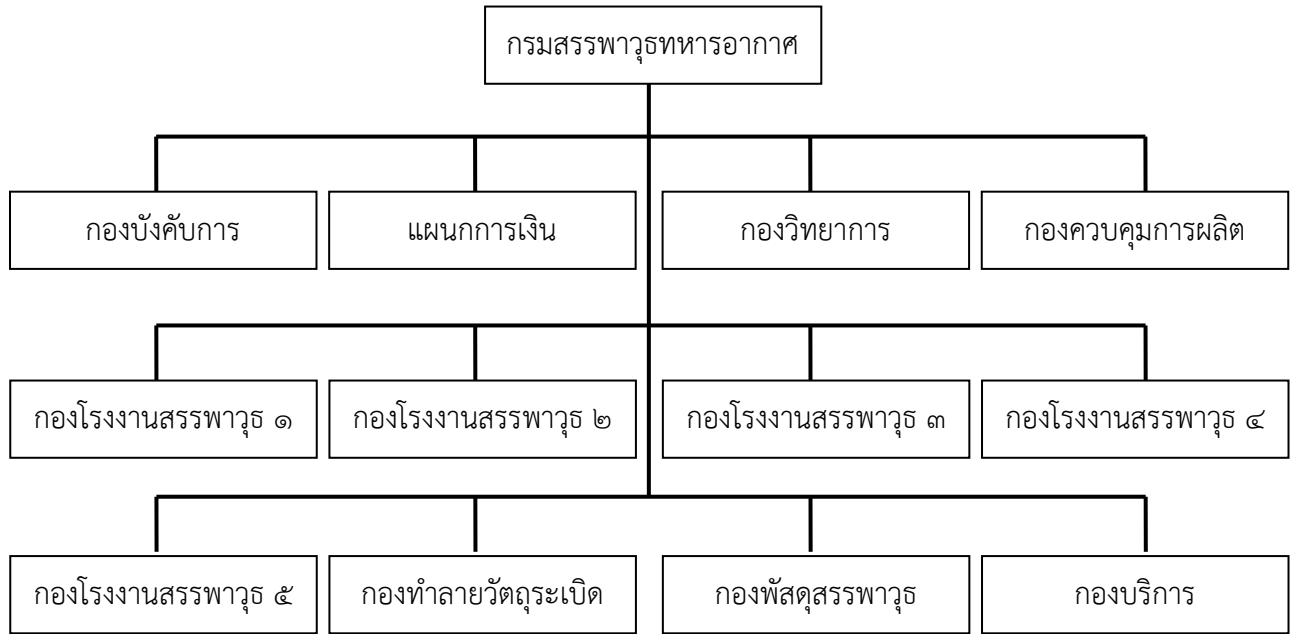
**RELATIONSHIP > อยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง :**

มีการประสานงานและทำงานเป็นทีม

**MASTERY > ทำงานอย่างมืออาชีพ :**

มีความรู้งานในหน้าที่เป็นอย่างดี

๑.๔ โครงสร้างกรมสรรพาวุธทหารอากาศ



## ๑.๔ หลักธรรมาภิบาล ๑๐ ประการ

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีหลักสำคัญ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. หลักประสิทธิผล (Effectiveness): ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency): การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

๓. หลักการตอบสนอง (Responsiveness): การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

๔. หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability): ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

๕. หลักการเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency): ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมารวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

๖. หลักนิติธรรม (Rule of Law): ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

๗. หลักความเสมอภาค (Equity): การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

๘. หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทมติ (Participation/Consensus Oriented): ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา

ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

๙. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization): การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจในการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจการให้บริการต่อผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

๑๐. หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethic): ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรมคุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมกำลังพลทหารอากาศและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย

## หมวดแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกองทัพอากาศ

### ๒. แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๒)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยอาศัยค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ และหรือของหน่วยงาน นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และการเสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ด้วยการบูรณาการงานทั้ง ๓ ประการ และจัดทำเป็นแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

#### เป้าหมาย

กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ภายในหน่วยงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรมได้มากกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปี ๖๒

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มากกว่าร้อยละ ๘๐ ภายในปี ๖๒

๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน มากกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปี ๖๒

๓. ร้อยละของหน่วยงานที่กำลังพลมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามกลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ. มากกว่าร้อยละ ๖๐ ภายในปี ๖๒

#### กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศเข้มแข็งในหน่วยงาน

กลยุทธ์การดำเนินการดังกล่าว ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์หลัก เทียบได้กับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของหน่วยงาน ๔ ด้าน ดังนี้

#### กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์หน่วย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ย่อยในหน่วยงาน ได้อย่างน้อย ๑ กลยุทธ์ย่อย

#### กลยุทธ์ย่อย

๑.๑ พัฒนากำลังพลตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๑.๒ พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์งานหรือนวัตกรรม

#### กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

**กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลกรม  
สรรพาวุธทหารอากาศ**

**ตัวชี้วัดความสำเร็จ** ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคม  
ในการให้บริการของหน่วยงาน

**กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคมภายในและภายนอกกรมสรรพาวุธ  
ทหารอากาศ**

**ตัวชี้วัดความสำเร็จ** ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ย่อยในหน่วยงาน  
ได้อย่างน้อย ๑ กลยุทธ์ย่อย

**กลยุทธ์ย่อย**

- ๔.๑ ส่งเสริมการป้องกันยาเสพติดในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
- ๔.๒ สนับสนุนการประหยัดพลังงานไฟฟ้า
- ๔.๓ ส่งเสริมการปฏิบัติการอาเซียน



## การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ดำเนินการโดยจัดทำแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ซึ่งประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์หลัก ได้แก่

**กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาศักยภาพกำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ย่อย ได้แก่ พัฒนากำลังพลตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ และ พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์งานหรือนวัตกรรม

**กลยุทธ์ที่ ๒** เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในหน่วยงาน

**กลยุทธ์ที่ ๓** เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วยงาน

**กลยุทธ์ที่ ๔** สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคมภายในและภายนอกกองทัพอากาศ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ย่อย ได้แก่ ส่งเสริมการป้องกันยาเสพติดในหน่วยงาน และ สนับสนุนการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพกำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์หน่วย ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		กลยุทธ์ย่อย	หน่วยรับผิดชอบ	หน่วยเกี่ยวข้อง
	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒			
๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา กำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล กองทัพอากาศ	มากกว่า ร้อยละ ๗๐	มากกว่า ร้อยละ ๗๐	พัฒนากำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล กองทัพอากาศ - คะแนนเฉลี่ยคิดเป็น % (เปอร์เซ็นต์) จากการประเมินสมรรถนะกำลังพล ทอ.	กทพ.บก.สพ.ทอ.	นขต.สพ.ทอ.
๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการสร้างสรรค์งานหรือนวัตกรรม	มากกว่า ร้อยละ ๗๐	มากกว่า ร้อยละ ๗๐	พัฒนาความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์งาน หรือนวัตกรรม การใช้อุปกรณ์ และ เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับ งาน ทั้ง ๔ มิติ - การใช้อุปกรณ์ - เข้าใจระบบ และวิธีการทำงาน - การสร้างสรรค์ผลงาน - การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทสส.สพ.ทอ.	นขต.สพ.ทอ.

หมายเหตุ : สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในงานหนึ่ง

แผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพกำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ให้พร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานสู่วิสัยทัศน์หน่วย ปี ๖๑

กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
๑. พัฒนา กำลังพลกรม สรรพาวุธ ทหารอากาศ ตามแนวคิด สมรรถนะ กำลังพล กองทัพอากาศ	กรมสรรพาวุธ ทหารอากาศมี แนวทางพัฒนา กำลังพล ตามผลการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน และกำลังพล ได้รับการพัฒนา	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนากำลังพล กรมสรรพาวุธ ทหารอากาศ ตามแนวคิด สมรรถนะ กำลังพล กองทัพอากาศ	มากกว่า ร้อยละ ๗๐	วิเคราะห์ผลคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลกรม สรรพาวุธทหารอากาศ (๑๐ คะแนน)	-	นขต.สพ.ทอ.
				จัดทำแผนหรือแนวทางพัฒนากำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ (๑๐ คะแนน)	-	
				ส่งเสริมการพัฒนากำลังพลรายบุคคล (๓๐ คะแนน)	-	
				กำลังพลหน่วยได้รับการพัฒนา (๒๐ คะแนน)	-	
				ติดตามการดำเนินการพัฒนากำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ (๒๐ คะแนน)	-	
				รายงานผลการพัฒนากำลังพลหน่วย พร้อมหลักฐาน (๑๐ คะแนน)	-	
๒. พัฒนา ความสามารถ ในการใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลในการ สร้างสรรค์งาน หรือนวัตกรรม อย่างมี ประสิทธิภาพ	- กำลังพล สามารถใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลในการ ทำงานได้ - กำลังพล สามารถ สร้างสรรค์ นวัตกรรม	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาความ สามารถในการใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัลในการ สร้างสรรค์งาน หรือนวัตกรรม	มากกว่า ร้อยละ ๗๐	หน่วยมีแนวทางในการสนับสนุนให้กำลังพลใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (๒๐ คะแนน)	-	นขต.สพ.ทอ.
				กำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (๑๐ คะแนน)	-	
				กำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การทำงาน (๑๐ คะแนน)	-	
				กำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศสามารถสร้างสรรค์ผลงานหรือ นวัตกรรม (๓๐ คะแนน)	-	
				กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการดำเนินการ (๒๐ คะแนน)	-	
				รายงานผลการดำเนินการ พร้อมหลักฐาน (๑๐ คะแนน)	-	

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

กลยุทธ์หลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
เสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	หน่วยมีการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในกรมสรรพาวุธทหารอากาศหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	มากกว่าร้อยละ ๗๐	หน่วยแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน (๑๕ คณะแนวน)	-	นขต.สพ.ทอ.
				คณะกรรมการหรือคณะทำงานประชุมจัดทำแผน (๕ คณะแนวน)	-	
				หน่วยจัดทำแผนหรือแนวทางปฏิบัติ AIRARM (๑๐ คณะแนวน)	-	
				หน่วยนำแผนหรือแนวทางปฏิบัติไปปฏิบัติ (๔๐ คณะแนวน)	-	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้นำเป็นต้นแบบปฏิบัติและสนับสนุนการปฏิบัติ</li> <li>● สื่อสารประชาสัมพันธ์การขับเคลื่อนค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ ความถี่ในการกระตุ้นย้ำเตือน</li> <li>● ให้ความรู้สร้างความเข้าใจด้วยการฝึกอบรม A</li> <li>● ตรวจสอบการดำเนินการให้ตรงตามมาตรฐานสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติ I</li> <li>● มอบหมายงานและหน้าที่ตามความรับผิดชอบ R</li> <li>● ดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ A</li> <li>● การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด R</li> <li>● มีความรู้ มีทักษะงานในหน้าที่อย่างดี M</li> </ul>	-	
				ผู้รับผิดชอบกำกับดูแล ติดตามประเมินผลการดำเนินการ (๑๐ คณะแนวน)	-	
				ให้ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติ (๑๐ คณะแนวน)	-	
รายงานผลการดำเนินการ พร้อมหลักฐาน (๑๐ คณะแนวน)	-					

หมายเหตุ งบประมาณปี ๒๕๖๑ ตามโครงการศึกษา การนำไปปฏิบัติสามารถดำเนินการผ่านโครงการกิจกรรมได้

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย		กลยุทธ์หลัก	หน่วยรับผิดชอบ	หน่วยเกี่ยวข้อง
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒			
๑.	ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพล กรมสรรพาวุธทหารอากาศ	มากกว่าร้อยละ ๗๐	มากกว่าร้อยละ ๗๐	เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพล กรมสรรพาวุธทหารอากาศ - แบบสอบถามความพึงพอใจในการบริการ (๑๐๐ คะแนน)	คณก.ก.พ.ร.สพ.ทอ.	นขต.สพ.ทอ.

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ปี ๖๑

กลยุทธ์หลัก	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
เสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	หน่วยมีการดำเนินการเสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างจิตสำนึกทางสังคมในการให้บริการของกำลังพลกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	มากกว่าร้อยละ ๗๐	หน่วยแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน (๑๐ คณะแนวน)	-	นขต.สพ.ทอ.
				คณะกรรมการหรือคณะทำงานประชุมจัดทำแผน (๑๐ คณะแนวน)	-	
				หน่วยจัดทำแผนหรือแนวทางปฏิบัติ เน้น (๒๐ คณะแนวน)	-	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>● การทบทวนปรับปรุงมาตรฐานงานให้ถูกต้องทันสมัย พร้อมนำไปใช้งาน</li> <li>● การส่งเสริมพฤติกรรมกรให้บริการกับผู้รับบริการภายในและภายนอกกรมสรรพาวุธฯ พร้อมช่วยเหลือผู้อื่น</li> </ul>	-	
				หน่วยนำแผนหรือแนวทางปฏิบัติไปปฏิบัติ (๓๐ คณะแนวน)	-	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทบทวนปรับปรุงมาตรฐานงานให้ถูกต้องทันสมัย พร้อมนำไปใช้งาน</li> <li>● ส่งเสริมพฤติกรรมกรให้บริการกับผู้รับบริการภายในและภายนอกกองทัพอากาศ พร้อมช่วยเหลือผู้อื่น</li> <li>➤ จิตบริการ Service mind</li> <li>➤ จิตอาสา Public mind</li> </ul>	-	
				กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการดำเนินการ พฤติกรรมบริการ (๒๐ คณะแนวน)	-	
				ให้ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติ (๕ คณะแนวน)	-	
รายงานผลการดำเนินการ พร้อมหลักฐาน (๕ คณะแนวน)	-					

หมายเหตุ งบประมาณปี ๒๕๖๑ ตามโครงการศึกษา การนำไปปฏิบัติสามารถดำเนินการผ่านโครงการกิจกรรมได้

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคมภายในและภายนอกกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย		กลยุทธ์หลัก	หน่วยรับผิดชอบ	หน่วยเกี่ยวข้อง
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒			
๑.	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการป้องกันยาเสพติดในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	มากกว่าร้อยละ ๗๐	มากกว่าร้อยละ ๗๐	ส่งเสริมการป้องกันยาเสพติดในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ (๑๐๐ คะแนน)	คณก.ศป.ปส.สพ.ทอ.	นขต.สพ.ทอ.
๒.	ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	มากกว่าร้อยละ ๗๐	มากกว่าร้อยละ ๗๐	หน่วยจัดทำแผนมาตรการประหยัดไฟฟ้า (๑๐๐ คะแนน)	กรก.สพ.ทอ.	นขต.สพ.ทอ.
๓.	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการปฏิบัติการอาเซียน	มากกว่าร้อยละ ๗๐	มากกว่าร้อยละ ๗๐	ส่งเสริมการปฏิบัติการอาเซียน (๑๐๐ คะแนน)	กกพ.บก.สพ.ทอ.	นขต.สพ.ทอ.

แผนปฏิบัติการสร้างภูมิคุ้มกันเข้มแข็งให้กับสังคมภายในและภายนอกกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ปี ๖๑

กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยปฏิบัติ
๑. ส่งเสริมการป้องกันยาเสพติดในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ	หน่วยมีแนวทางป้องกันยาเสพติดในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการป้องกันยาเสพติดใน สพ.ทอ.	มากกว่าร้อยละ ๗๐	วิเคราะห์ทบทวนการดำเนินการที่ผ่านมา		นขต.สป. ทอ.
				- จัดทำแผนหรือแนวทางพัฒนากำลังพลของหน่วย (๒๐ คณะ)	-	
				- นำแผนหรือแนวทางสู่การปฏิบัติ (๔๐ คณะ)	-	
				- ติดตามการดำเนินการของหน่วย (๒๐ คณะ)	-	
				- รายงานผลการดำเนินการพร้อมหลักฐาน (๒๐ คณะ)	-	
๒. สนับสนุนการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	หน่วยมีแนวทางประหยัดพลังงานไฟฟ้า	ระดับความสำเร็จของการสนับสนุนการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	มากกว่าร้อยละ ๗๐	วิเคราะห์ทบทวนการดำเนินการที่ผ่านมา		นขต.สป. ทอ.
				- จัดทำแผนหรือแนวทางพัฒนากำลังพลของหน่วย (๒๐ คณะ)	-	
				- นำแผนหรือแนวทางสู่การปฏิบัติ (๔๐ คณะ)	-	
				- ติดตามการดำเนินการของหน่วย (๒๐ คณะ)	-	
				- รายงานผลการดำเนินการพร้อมหลักฐาน (๒๐ คณะ)	-	
๓. ส่งเสริมการปฏิบัติการอาเซียน	หน่วยมีแนวทางปฏิบัติการอาเซียน	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการปฏิบัติการอาเซียน	มากกว่าร้อยละ ๗๐	วิเคราะห์ทบทวนการดำเนินการที่ผ่านมา		นขต.สป. ทอ.
				- จัดทำแผนหรือแนวทางพัฒนากำลังพลของหน่วย (๒๐ คณะ)	-	
				- นำแผนหรือแนวทางสู่การปฏิบัติ (๔๐ คณะ)	-	
				- ติดตามการดำเนินการของหน่วย (๒๐ คณะ)	-	
				- รายงานผลการดำเนินการพร้อมหลักฐาน (๒๐ คณะ)	-	

หมายเหตุ งบประมาณปี ๒๕๖๑ ตามโครงการศึกษา การนำไปปฏิบัติสามารถดำเนินการผ่านโครงการกิจกรรมได้



## แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการ

แบบฟอร์ม รายงานผลการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทอ.ของหน่วย.....

เป้าหมายหน่วย .....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ .....

สรุปผลการดำเนินการหน่วย จำนวน ๔ กลยุทธ์ กลยุทธ์ย่อย จำนวน.....กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ .....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ๑.....

๒.....

.....

ผู้รับผิดชอบ.....ตำแหน่ง.....เบอร์ติดต่อ.....

กลยุทธ์ย่อยที่			
ประเด็นดำเนินการ	ขั้นตอนดำเนินการ	ว/ด/ป แล้วเสร็จ	หลักฐานเชิงประจักษ์
P			
D			
C			
A			
นวัตกรรม (ถ้ามี) ระบุ		ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ	
ผลกระทบ(เชิงสร้างสรรค์) ต่อหน่วยงาน/ทอ. (ระบุ)	ระดับ ทอ.		
	ระดับ หน่วย		

## นิยามศัพท์

**วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)** หมายถึง แนวทางที่ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึงโครงร่างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งจะมีลักษณะ บ่งชี้ถึงค่านิยม (set of values) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์กรยึดถือร่วมกัน ค่านิยมนี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินพฤติกรรมในเป็นสิ่งที่ดี ยอมรับได้ และพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ไม่ดี ไม่สามารถยอมรับได้ ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลในองค์กรรู้ว่าตนควรปฏิบัติตนอย่างไรในองค์กรนั้น

**ค่านิยมองค์กร** หมายถึง หลักการชี้แนะ (Guiding Principle) หรือ พฤติกรรมที่องค์กรหรือ คนในองค์กรคาดหวังที่จะปฏิบัติ ค่านิยมจะเป็นตัวสะท้อน หรือมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง และค่านิยมจะเป็นตัวสนับสนุนหรือชี้นำการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร และเป็นตัวช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

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

**จิตสำนึกการให้บริการ** หมายถึง การให้บริการกับผู้อื่นหรือผู้รับบริการในงานที่ตนรับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ หรือในเรื่องที่ตนมีความรอบรู้ โดยยินดีและพร้อมให้คำแนะนำหรือบอกกล่าวได้ หรือในสภาวะแวดล้อมที่ตนมีความสามารถปฏิบัติให้ได้ จะรีบปฏิบัติให้ด้วยความเต็มใจ