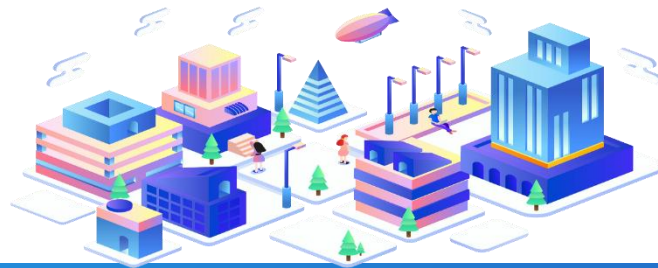


สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรของ ทอ.ครั้งที่ ๒ ระหว่าง 16 – 17 มี.ค.69 ณ โรงแรมดลาสสิด ดามิโ อโยธยา



เจตนาธรรมณ์ ผบ.ทอ.

ระบุว่าต้องการให้ “Define วัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจน”
ในขณะที่ท่านได้ประกาศค่านิยมและเจตนาธรรมณ์ไว้อย่างชัดเจนแล้วนั้น
ไม่ได้ต้องการให้ไป “ติดคำขวัญหรือสโลแกนใหม่” แต่ต้องการให้
“แปลงเจตนาธรรมณ์ (นามธรรม) ให้กลายเป็นระบบและกลไกการปฏิบัติ
(รูปธรรม)”



บทสรุปจากการสัมมนาครั้งที่ 1 (4-5 มี.ค.69)

อ้างอิงจากข้อมูลการสัมมนากลุ่มย่อย 9 กลุ่ม (สายกำลังรบ,สายสนับสนุนและกลุ่มตัวแทน Gen X,Y,Z)



ค่านิยม / พฤติกรรมที่ปฏิบัติในการทำงานในปัจจุบัน

ร่วมกันทำ 5 ส ทุกมีใจดี ไม่ตระหนักในหน้าที่ตนเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การแต่งกายที่สุภาพเรียบร้อย ความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน มีความรับผิดชอบในงานของตน

เข้างาน 2 โมงเช้าเลิก 4 โมงเย็น ทำความสะอาดเรียบร้อยก่อนเลิกงาน การเคารพซึ่งกันและกัน ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน ความเป็นมาตุพรราชชาติ

ปฏิบัติงานจนทำให้ได้รับมอบหมาย งานจำนวนมากอยู่คนเดียว การคิดงานวันละสองสามชั่วโมง การทำงานเป็นทีม ทัศนคติที่ดี ใฝ่ใจในงานตลอดเวลา

ทำความสะอาดที่มืออยู่ตลอดเวลา ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

แต่งตัวดูสะอาดเรียบร้อย ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

ได้ศึกษา การจัดการข้อมูล มีวินัยในการทำงาน ทัศนคติที่ดี ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

มีความเป็นมืออาชีพ ทำงานในใจแล้วค่อยค่อยๆ ทำความสะอาดที่มืออยู่ตลอดเวลา ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

พอเพียง มีความเป็นมืออาชีพ ทำงานในใจแล้วค่อยค่อยๆ ทำความสะอาดที่มืออยู่ตลอดเวลา ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

ไม่มั่นใจใจดีดี ระบบดูแลผู้ใหญ่ การเข้าถึงคน มีสุขภาพดี ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

มีโอกาส มากน้อยต่างกัน ปฏิบัติตามคำสั่งเสีย ความสะอาดที่มืออยู่ตลอดเวลา ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

ช่วยเหลือใจดีที่ทำได้ การแบ่งมอบหน้าที่ ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

การดีเสมอ รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

เข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลางาน งานไม่ทำกันทีละคน ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

ปฏิบัติงานระเบียบตรงตามเวลา เข้างานให้ทันเวลา ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

เข้ารับการอบรมประจำสัปดาห์ ความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

มอบรับฟังความคิดเห็น ปฏิบัติงานให้ตรงตามกำหนด ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

ค่านิยม/พฤติกรรมที่อยากให้เกิดขึ้นในกองทัพอากาศ

ยึดมั่นตามเวลาขึ้นตามค่า ทำงานเสร็จสมบูรณ์ละเอียด เวลาทำงานมากกว่าส่วนตัว

สนับสนุนคนเก่งให้ก้าวหน้า ยึดมั่นตามความสามารถ การทำงานแบบไร้รอยต่อ ระเบียบวินัยที่ดี แบบธรรมเนียมที่ทันสมัย

อยู่ในตำแหน่งอย่างน้อย 4 หน้าที่ของตนเอง สนับสนุนคนเก่ง การใช้เวลาร่วมกัน มิใช่ระบบอุปถัมภ์ มีโบนัสให้คนทำงาน เลิกงาน 4 โมงเย็น

ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน พัฒนาการใช้ภาษา มีความสามัคคี ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

ไม่กลัวโทษกันเกิดข้อผิดพลาด จิตสำนึกในหน้าที่ ทำงานเป็นทีม ให้โอกาส มีระเบียบวินัย ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม ไม่ค่อยทำงานเป็นทีม

การเพิ่มขึ้นเงินเดือน ด้านวินัยและจริยธรรม รู้หน้าที่ ด้านเทคโนโลยี อย่าย่ำผลประโยชน์ มีคุณธรรม

ความสามัคคีและการทำงานไป ไร้ระบบอุปถัมภ์ มีคุณธรรม รู้จักผิด ชอบ ชั่ว ดี ภาษา อย่าย่ำผลประโยชน์ มีคุณธรรม

ลงโทษคนที่ไม่ทำงาน กล้ารับผิดชอบ ความสามัคคี ความเท่าเทียม อย่าย่ำผลประโยชน์ มีคุณธรรม

ทุกคนมีความสุขในการทำงาน จดพฤติกรรมผู้สาว การตั้งคำถาม ปฏิบัติตามระเบียบ ทอ เลิกเข้าแถว ร่วมมือร่วมใจ

การพูดคุยด้วยถ้อยคำสุภาพ ใช้ทรัพย์สินรู้คุณค่า จงระบบเส้นสาย เวลาทำงาน ตรงต่อเวลา รักครอบครัว ความยุติธรรม ด้านเทคโนโลยี

มีอาชีพ เคารพและให้เกียรติ สนับสนุนคนเก่ง ชยัน ชยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ด้านเทคโนโลยี การเพิ่มสวัสดิการ เคารพผู้มียศสูงกว่า

รวดเร็ว การทำงานแบบร่วมสมัย มีวินัยทางการเงิน มีความรับผิดชอบ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม มีความเป็นทหารอาชีพ

ยุติธรรม ไม่แบ่งแยะ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้ใหญ่มีความเมตตา ด้านวินัยและจริยธรรม ความ ทำดีมีผล ประเมินจริงจริง

ยุติธรรม ไร้ระบบอุปถัมภ์ ความก้าวหน้าด้วยฝีมือ มีระเบียบวินัยในการทำงาน

บทสรุปจากการสัมมนาครั้งที่ 1 (4-5 มี.ค.69)

อ้างอิงจากข้อมูลการสัมมนากลุ่มย่อย 9 กลุ่ม
(สายกำลังรบ, สายสนับสนุนและกลุ่มตัวแทน Gen X,Y,Z)



ภาพรวมความท้าทายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Force Field)

ปัจจัยสนับสนุน (Enablers) ▲



ผู้นำเป็นแบบอย่าง (Leadership by Example): แรงขับเคลื่อนที่ทรงพลังที่สุดในการสร้างความโปร่งใส



เทคโนโลยี (Digital & AI): เครื่องมือหลักในการลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพ



แผนพัฒนารายบุคคล (IDP): สร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม



บรรยากาศการมีส่วนร่วม: การเปิดใจรับฟังจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานจริง

ปัจจัยอุปสรรค (Barriers) ▼



ระบบอุปถัมภ์ & รังแต่: สร้างความเหลื่อมล้ำในการบังคับใช้กฎและการประเมินผล



ระบบอาวุโส (Seniority): วัฒนธรรมความเกรงใจที่ปิดกั้นไอเดียใหม่และนำไปสู่ภาวะหมดไฟ



ข้อจำกัดทรัพยากร: งบประมาณด้านไอทีและพื้นที่โครงสร้างพื้นฐาน



ภาระงานล้นมือ: ขาดสมดุล Work-Life Balance ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและเวลาพัฒนาตนเอง

สัมมนาครั้งที่ 2 (Day 1)

1.Re-Design

กำหนดให้ กลุ่มสัมมนาที่มีอำนาจสูงสุดในกองทัพอากาศ
มอบหมายให้ จัดองค์กร เพื่อทำหน้าที่ปฏิรูปวัฒนธรรม
องค์กรที่กำหนด และกำกับดูแล ให้กำลังพลยึดถือวัฒนธรรม
องค์กร ตลอดจนสืบสานวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

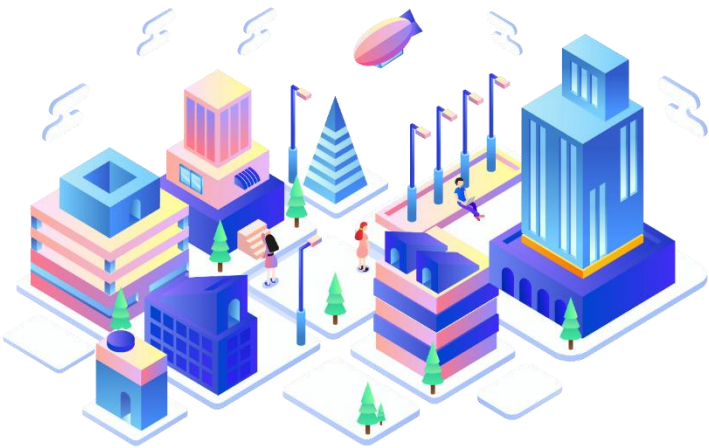
ประกอบด้วย

- หน่วยงาน หรือ คณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน ที่ต้องจัดตั้ง/แต่งตั้ง ขึ้นใหม่ และ อำนาจหน้าที่
- หน่วยงาน คณะฯ ที่ต้องยกเลิก
- สายการบังคับบัญชา / ประธาน / เลขา สมาชิก
- กรอบอัตรากำลังพล / กอง แผนก ฝ่าย หมวด (ถ้ามี)



สัมมนาครั้งที่ 2 (Day 1)

องค์กรที่ทำหน้าที่ปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรและกำกับดูแล
ให้กำลังพลยึดถือวัฒนธรรมองค์กรตลอดจนสืบสานวัฒนธรรมองค์กร
อย่างยั่งยืน



1. รูปแบบคณะกรรมการ/คณะทำงาน
2. กพ.ทอ.รับผิดชอบ
3. สพร.ทอ.เป็นผู้รับผิดชอบ โดยจัดตั้ง
กอง แผนก ขึ้นมาเพิ่ม

สัมมนาครั้งที่ 2 (Day 1)

2. Deploy – Drive - Deepen

กำหนดให้ กลุ่มสัมมนาที่มีอำนาจสูงสุดในหน่วยงาน (ระดับ นชต.ทอ.)
มอบหมายให้ กำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทางเพื่อทำหน้าที่
ปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรที่กองทัพอากาศกำหนด และกำกับดูแล ให้
กำลังพลยึดถือวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนสืบสานวัฒนธรรมองค์กร
อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กลุ่มสัมมนา 7 กลุ่ม นำเสนอกลุ่มละ 7 นาที



สัมมนาครั้งที่ 2 (Day 1)

กำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทางปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กร ที่ ทอ.กำหนดและกำกับดูแลให้เกิดความยั่งยืน

เจตนารมณ์และวิสัยทัศน์ (Vision & Policy)

เป้าหมาย : เปลี่ยน"ค่านิยมบนฝาผนัง"ให้เป็น "พฤติกรรมที่ทำได้จริง“

หัวใจหลัก : มุ่งสู่การเป็น High-Performance Organization

นโยบายสำคัญ:- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกำลังพลทุกระดับ

- สนับสนุนนวัตกรรมเพื่อลดภาระงาน (ยกเลิก KPI เอกสาร 50%)
- ยึดมั่นในระบบคุณธรรม ลดระบบอุปถัมภ์



สัมมนาครั้งที่ 2 (Day 1)

Roadmap การปฏิรูป 3 ระยะ (Deploy - Drive - Deepen)

ระยะที่ 1: Deploy (0-1 ปี) - "สร้างการรับรู้"

- สื่อสารค่านิยมผ่าน Infographic/Video
- คัดเลือก Culture Ambassador ประจำหน่วย

ระยะที่ 2: Drive (1-3 ปี) - "ปรับเปลี่ยนระบบ"

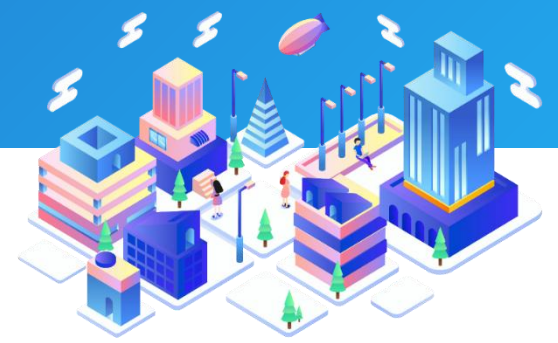
- ใช้ระบบประเมินพฤติกรรมแบบ 360 องศา
- สร้าง Innovation Sandbox ทดลองการทำงานรูปแบบใหม่

ระยะที่ 3: Deepen (3-5 ปี) - "ฝังรากยั่งยืน"

- วัฒนธรรมกลายเป็น DNA ของกำลังพลทุกคน
- ก้าวสู่การเป็น Employer of Choice ระดับภูมิภาค



สัมมนาครั้งที่ 2 (Day 1)



แนวทางปฏิบัติสำหรับ นขต.ทอ

ผู้นำ (Leader): ต้องเป็นต้นแบบ (Role Model) ทั้งในและนอกเวลาราชการ

ผู้ปฏิบัติ (Follower): ปฏิบัติงานเชิงรุก (Proactive Manner) รู้หน้าที่

ระบบพี่เลี้ยง (Mentorship): รุ่นพี่ดูแลรุ่นน้องแบบ 360 องศา ทั้งทักษะงานและทัศนคติ

กฎระเบียบ: มีข้อบังคับที่ชัดเจนเพื่อควบคุมการปฏิบัติ

การสรรหาบุคลากร : คัดกรองจากเนื้อหาؤهปรับกระบวนการสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน

การประเมินและมอบรางวัล: ยุติธรรม จริงใจ

การตรวจสอบภายนอก/ภายใน: เชื่อมข้อมูลกับหน่วยงานกลาง เพื่อความโปร่งใส

ระดับชาติ

สัมมนาครั้งที่ 2 (Day 1)

แนวทางปฏิบัติสำหรับ นขต.ทอ.

กลไกต่อต้านการวิ่งเต้น

ความโปร่งใส: เปิดให้ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง (Transparency Check)

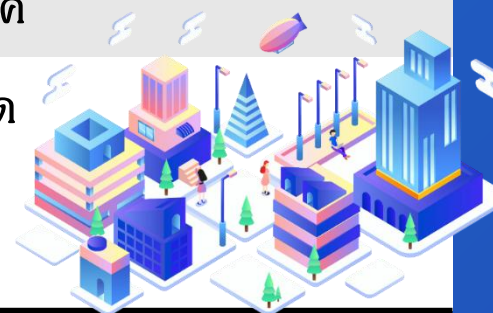
เส้นทางอาชีพ: ปรับตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ (Career Path Alignment)

การร้องเรียน: ระบบปกป้องผู้แจ้งเบาะแสระบบอุปถัมภ์

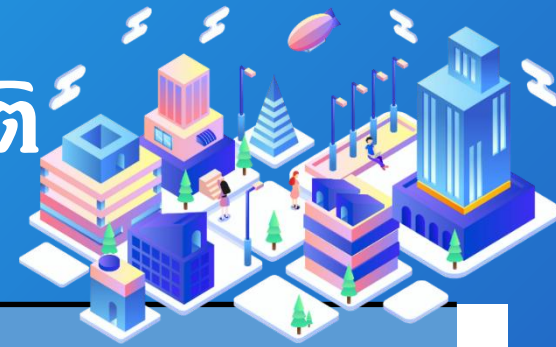


นิยามค่านิยมที่กำหนดให้นี้ ให้ชัดเจนระดับปฏิบัติ

ค่านิยมเป้าหมายที่กำหนด	นิยามปฏิบัติการเชิงพฤติกรรม ที่สามารถสังเกตและวัดผลได้
1. ความเป็นทหารอากาศ (Airmanship)	แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ เข้าร่วมกิจกรรม/ปฏิบัติหน้าที่ ตรงเวลา ผ่านการประเมินความรู้/ทักษะในสายงาน และมีการถ่ายทอดความรู้
2. ความซื่อสัตย์และจงรักภักดี (Integrity & Allegiance)	ไม่พบการร้องเรียนด้านความโปร่งใส/จริยธรรม ปฏิบัติงานตามระเบียบ ตรวจสอบย้อนกลับได้ครบถ้วน รายงานข้อเท็จจริงตามจริงแม้มีผลกระทบ
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	ส่งมอบงานตรงเวลา ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานลดลง ไม่มีพฤติกรรมใช้ทรัพย์สินทางราชการผิดวัตถุประสงค์
4. ความคล่องตัว (Agility)	ระยะเวลา “รับ-ทวน-ปฏิบัติ-รายงาน” ไม่เกินกำหนด สามารถปฏิบัติงานเร่งด่วนได้ ลดขั้นตอนงาน/ระยะเวลาในกระบวนการ



นิยามคำนิยามที่กำหนดให้นี้ ให้ชัดเจนระดับปฏิบัติ

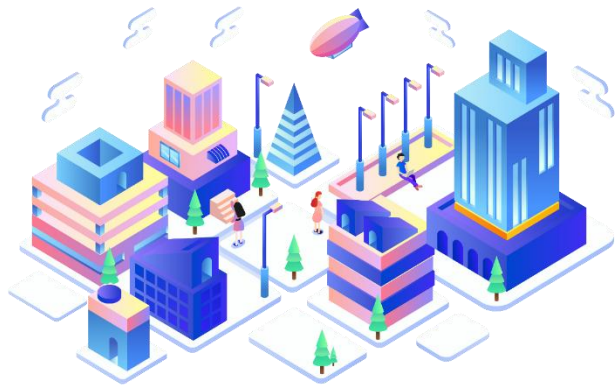


คำนิยามเป้าหมายที่กำหนด	นิยามปฏิบัติการเชิงพฤติกรรม ที่สามารถสังเกตและวัดผลได้
5. การปรับตัว (Adaptation)	เข้าร่วมการอบรม/พัฒนาทักษะใหม่ สามารถใช้งานระบบ/เทคโนโลยีใหม่ได้ มีการปรับรูปแบบการทำงาน/สื่อสารตามสถานการณ์
6. นวัตกรรม (Innovation)	เสนอแนวคิด/โครงการใหม่ มีผลงานที่ช่วยลดเวลา/ต้นทุน/ทรัพยากร ใช้ระบบดิจิทัลแทนงานเอกสาร
7. ความยืดหยุ่น (Resilience)	มีแผนหลัก/แผนสำรอง/แผนฉุกเฉิน ของภารกิจสำคัญ สามารถปฏิบัติงานภายใต้ภาวะกดดันโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดร้ายแรง ระยะเวลาฟื้นฟูงานหลังเกิดปัญหา ลดลง

นิยามพฤติกรรมที่รับได้ และรับไม่ได้ ให้ชัดเจนระดับปฏิบัติ

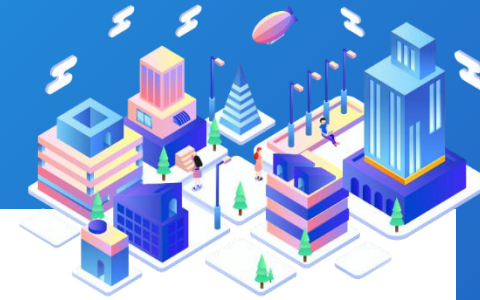
หัวข้อ	พฤติกรรมที่รับได้	พฤติกรรมที่รับไม่ได้
การทำงาน	พี่สอนน้อง (Mentoring), ทำงานเชิงรุก ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือผลประโยชน์, รักษาความลับของทางราชการ, กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้ต้องเผชิญกับแรงกดดัน	โยนความผิด, เกี่ยงงาน , ปกปิดความผิดของตนเองหรือพวกพ้อง ,ทำตาม ๆ กันมาโดยไม่สงสัย, อ้างว่า "เคยทำกันมาแบบนี้" โดยไม่ยอมปรับปรุงกระบวนการงานให้ทันสมัย , คนทำงานโดนตำหนิคนไม่ทำรอด
วินัย	แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ, การทำความเคารพตามธรรมเนียมทหาร, ตรงต่อเวลา, ร่างกายพร้อม 100%	เมาด้างมาปฏิบัติหน้าที่, มาสาย/ลาบ่อย
ทรัพยากร	ใช้เทคโนโลยีลดขั้นตอน, โปร่งใส	ใช้ช่องหลวง/คนหลวงในเรื่องส่วนตัว
ผู้นำ	เป็น Role Model, กล้าตักเตือน (Hard Conversation)	ประพฤติ 2 มาตรฐาน, อุปถัมภ์แต่พวกพ้อง ,ปล่อยปละละเลยลูกน้อง ปิดกั้นทางความคิด, ใช้อำนาจไม่เป็นธรรม
ความสัมพันธ์	ให้เกียรติทุก Gen, กล้าเสนอความเห็น, ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	ประจบประแจง, แบ่งแยกสถาบัน/กำเนิด พุดจาเชิงลบ ทำลายสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจเพื่อนร่วมงาน ,ใช้ระบบอาวุโสในทางที่ผิด
การเงิน	มีหลายอาชีพ ทหารายได้เสริม	เบิกจ่ายเท็จ,ใช้จ่ายเกินตัว ฟุ่มเฟือย และการชักชวนกันไปกู้เงินจนเกิดหนี้สินส่วนตัว

ออกแบบกลไกการทำงาน แผนงาน กิจกรรม โครงการ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



- ออกแบบกลไกการทำงาน แผนงาน กิจกรรม โครงการ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสำคัญที่ต้อองาร
- ออกแบบกลไกการทำงาน แผนงาน กิจกรรม โครงการ เพื่อ ลด ละ เลิก วัฒนธรรมองค์กรที่อยากให้หายไป

ออกแบบกลไกการทำงาน แผนงาน กิจกรรม โครงการเพื่อ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



กลไกการขับเคลื่อน

- **ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring & Coaching):** ใช้กลไก “พี่สอนน้อง” เพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมและทักษะงานจริง ลดช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap)
- **กฎเหล็กและการบังคับใช้ (Zero Tolerance):** เช่น นโยบาย “Bottle to Throttle” (ห้ามดื่มสุราก่อนปฏิบัติหน้าที่ 12-24 ชม.) เพื่อความปลอดภัยและวินัย
- **ระบบการประเมินพฤติกรรม (KPIs & Rating):** ปรับปรุงระบบประเมินผลให้ครอบคลุมทั้ง Performance และการปฏิบัติตาม Core Values (Rating 0-3) โดยมีการประเมินแบบ 360 องศา (ผู้บัญชาการประเมินลูกน้อง และลูกน้องประเมินผู้บัญชาการ)
- **การสร้างต้นแบบ (Role Model):** ตัดเลือกกำลังพลต้นแบบในแต่ละหน่วยเพื่อเป็นกระจกสะท้อนพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ออกแบบกลไกการทำงาน แผนงาน กิจกรรม โครงการเพื่อ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ

1. โครงการ Long Life Learning Platform: สร้างระบบเรียนรู้ดิจิทัล รองรับ Re-skill / Up-skill ตลอดเวลา
2. โครงการ Leadership Dialogue: เสริมทักษะผู้บังคับบัญชาในการทำ Hard Conversation ยกกระดับผลงาน
3. กิจกรรม Career Path: จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของทุกสายงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างความแข่งขันที่เป็นธรรม
4. แผนงานปลอดหนี้และวินัยทางการเงิน: จัดอบรมความรู้ทางการเงินและส่งเสริมการสร้างรายได้เสริมที่ไม่กระทบเวลางาน เพื่อลดวัฒนธรรมการกู้เงินฟุ่มเฟือย
5. โครงการสุจริตชน คนกองบิน: กิจกรรมปฏิญาณตนและกำหนดพฤติกรรมต้องห้าม (Don'ts) เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมช่องทางแจ้งเหตุที่คุ้มครองผู้ให้ข้อมูล
6. I'M SAFE: อบรมเชิงประจักษ์ถึงอันตรายของอาการเมาค้าง (Hangover) ต่อสมรรถภาพการตัดสินใจ
7. โครงการลดขั้นตอนงานเอกสาร (Paperless): เปลี่ยนมาใช้ Digital Platform แทนการทำงานแบบดั้งเดิม
8. กิจกรรมสร้างจิตสำนึกผ่านสื่อ: ผลิตสื่อวิดีโอ เปิดในการประชุมประจำเดือนของหน่วย
9. กลไกการแจ้งเหตุและคุ้มครองพยาน: สร้างช่องทางรายงานการพบเห็นการทุจริตที่โปร่งใส ตรวจสอบได้จริง และมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเหตุอย่างเข้มงวด

บทสรุปภารกิจ: ผลผลิตจากการสัมมนา

เจตนาธรมณ์ ผบ.ทอ.

กตติกาการทำงานใหม่

เกณฑ์ประเมินผลที่ยุติธรรม

= **พิมพ์เขียววัฒนธรรม**
ทอ. ๒๕๖๙

เป้าหมายสูงสุด:
สร้างมาตรฐานเดียว
ที่ปฏิบัติได้จริงทั่ว
กองทัพอากาศ

ขอให้ทุกท่านใช้เวลานี้ในการออกแบบ
'พิมพ์เขียว' ที่จะเปลี่ยนอนาคตของ ทอ.

สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การปฏิรูประบบวัฒนธรรมองค์กรของ ทอ.ครั้งที่ ๒ ระหว่าง 16 – 17 มี.ค.69 ณ โรงแรมคลาสสิค ดามิโ ออยุธยา

