# นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
# ของ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก เป็นองค์การของรัฐเพื่อการกุศล แต่มิใช่รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ครอบครัวทหารผ่านศึก และทหารนอกประจำการ เพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดี ความเสียสละในการปกป้องเอกราชอธิปไตยของชาติ โดยยึดถือพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ว่า “จงช่วยทหารผ่านศึก เพื่อให้เขาช่วยเหลือตนเองได้” และมีค่านิยม คือ “มีจิตสำนึกในการทำงาน บริการด้วยความรอบรู้ มุ่งสู่การสงเคราะห์ที่มีคุณภาพ” ซึ่งแตกต่างจากการสงเคราะห์โดยทั่วไปที่ต้องการช่วยเหลือผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสถานะไม่เป็นภาระหรือปัญหาของสังคม

ตามแผนปฏิบัติงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของ อผศ. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก คือเป็นองค์กรคุณภาพ เพื่อการสงเคราะห์ทหารผ่านศึกให้มีความมั่นคงยั่งยืนและเสริมสร้างให้สังคมมีส่วนร่วมในการยกย่อง เชิดชูเกียรติเพื่อการสงเคราะห์ทหารผ่านศึก การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้กำหนดแผนปฏิบัติงาน จำนวน ๖ เรื่อง และมีแนวทางการพัฒนา จำนวน ๑๑ แนวทาง

ในการดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติงานดังกล่าว อผศ. ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของ อผศ. เพื่อเตรียมบุคลากรไว้รองรับภารกิจในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพดำเนินการอย่างโปร่งใสป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร ดังนี้

**๑. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา**

การวางแผนกำลังคน การกำหนดรูปแบบการจ้าง การคัดเลือก และสรรหา การแต่งตั้ง การโยกย้ายหมุนเวียน เพื่อคัดสรรหาคนดีคนเก่ง มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่กำหนด เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของ อผศ. ให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจและพันธกิจที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันกับความต้องการกำลังคนของแต่ละหน่วย จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครงานเชิงรุก ผ่านช่องทางเว็บไซต์ทั้งภายในและภายนอก อผศ. สื่อสังคมออนไลน์ และดำเนินการคัดเลือกพนักงานโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การทดสอบความรู้ การสอบสัมภาษณ์ และการทดลองปฏิบัติงาน

๑.๒ นำแบบทดสอบที่มีมาตรฐานมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง การโยกย้ายหมุนเวียนพนักงานมาใช้ประกอบการคัดเลือกพนักงาน ได้แก่ การทดสอบความรู้ทางวิชาการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน ในการแต่งตั้งและโยกย้ายหมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งต่างๆ

สแกนด้วย CamScanner

**๒. การพัฒนากำลังคน**

เตรียมความพร้อมพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ครอบคลุมทั้งด้านความรู้พื้นฐาน ความรู้เชิงลึกของแต่ละตำแหน่งงาน ความรู้ด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๒.๑ กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยมุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถรองรับกับภารกิจและแผนงานของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๓ พัฒนาทักษะพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ด้านเทคโนโลยี และพัฒนาให้มีทักษะหลายด้าน เพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

๒.๔ ส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การจัดการบรรยายและวงเสวนาต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมพนักงานให้ไปปฏิบัติงานองค์กรภายนอก เพื่อนำประสบการณ์มาต่อยอดและพัฒนางาน อผศ.

**๓. การสร้างแรงจูงใจและความจงรักภักดีในองค์กร**

บริหารจัดการความก้าวหน้าในสายงานของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีขวัญและกำลังใจที่ดี ตลอดจนเพื่อจูงใจให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจและความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร มีการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๓.๑ วางแผนและบริหารจัดการความก้าวหน้าของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ก้าวหน้าในสายงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๒ บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยมีการทบทวน ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จูงใจและสามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้

๓.๓ จัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีระหว่างพนักงานตลอดจนลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวภายในองค์กร รวมทั้งให้เกิดความผ่อนคลายในการทำงาน

สแกนด้วย CamScanner

**๔. การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณในองค์กร**

ส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นคนดีมีคุณธรรม และเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยให้มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน ตลอดจนมีมาตรการต่างๆ ในการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ จัดทำระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว นำมายึดถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๔.๒ ปรับปรุงทบทวนหลักเกณฑ์และกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ จัดตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ อผศ. มีหน้าที่รวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน และจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ อผศ. พร้อมทั้งขับเคลื่อนแผนดังกล่าวให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔ เผยแพร่และอบรมให้ความรู้ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณแก่พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทุกระดับชั้น

๔.๕ จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เกิดความสามัคคี และความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔.๖ ส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีความจงรักภักดีในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

---

สแกนด้วย CamScanner