

หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ตระหนักว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีคุณค่านำมาซึ่งความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร จึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พิจารณาผลตอบแทนที่เป็นธรรม ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าว จึงมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

สถาบันมีการกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยมีนโยบายในการดูแลให้เจ้าหน้าที่ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี จัดตรวจสุขภาพประจำปี จัดให้มีสวัสดิการประกันชีวิตสำหรับเจ้าหน้าที่ และสวัสดิการรักษาพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่และครอบครัวเจ้าหน้าที่บางส่วน รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร เงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต รวมถึงมีการพิจารณาปรับปรุงและเพิ่มสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น สวัสดิการค่าลดหย่อนค่ารักษาพยาบาลกับสถานพยาบาล สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้เอนกประสงค์ และกองทุนขวัญ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากร

สถาบันมีการกำหนดแผนและงบประมาณพัฒนาบุคลากร (Training Plan) โดยการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) จากยุทธศาสตร์และภารกิจสถาบัน ความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด ลักษณะงาน สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ข้อควรปรับปรุง และเส้นทางเติบโตทางอาชีพของเจ้าหน้าที่เป็นรายบุคคล เพื่อนำมา กำหนดเป็นแผนพัฒนารายปีและระยะ 3 ปี โดยกลุ่มงานบริหารงานบุคคลจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และออกแบบวิธีการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนดำเนินงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมภายใน การฝึกอบรมภายนอก การจัดสัมมนา การจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบ On site และ On line ตามความเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรและสถานการณ์

การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ

สถาบันบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังของสถาบันและความคาดหวังของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตในเส้นทางความก้าวหน้านั้นได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล รวมถึงการอบรมและพัฒนาตามรูปแบบและวิธีการที่สถาบันกำหนด รองรับการเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น (Vertical Career Management) การหมุนเวียนงานในตำแหน่งระดับเดียวกัน (Horizontal Career Management) การเติบโตในสายบริหาร (Management Track) และสายผู้เชี่ยวชาญ (Specialist Track)

การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

สถาบันให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันได้จัดทำกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กิจกรรมสานสัมพันธ์ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมสัมมนาสถาบัน กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร หรือ CSR และกิจกรรมการเข้าร่วมโครงการของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ

ตัวอย่างภาพบางส่วนของกิจกรรมที่สถาบันที่จัดขึ้นในระหว่างปีงบประมาณ



กิจกรรม สคช. CSR สานฝัน ปันใจ สู้ภัย และกิจกรรมเก็บขยะชายหาดรักษ์ระบบนิเวศ จังหวัดกระบี่



กิจกรรมทำบุญสถาบันประจำปี

สุขสันต์วันเกิด

บุคลากรที่มีวันเกิดเดือนเมษายน



กิจกรรม Happy Soul อวยพรวันเกิดประจำเดือน ในกิจกรรม Happy Workplace



กิจกรรม สคช. KM We sing ประกวดร้อง



การมอบรางวัลชนะเลิศระดับ
สำนัก กิจกรรม 5 ส



กิจกรรมสคช. KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ธรรมเนียมบในการคัดเลือกบุคลากร



Infographic เผยแพร่ความรู้ TPQI สรรสาระ
หัวข้อ “ 5 กลยุทธ์ของการทำงานเป็นทีม ”

