

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ธพว.



ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) กำหนดวิสัยทัศน์ด้านทุนมนุษย์ คือ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของ ธพว. เป็นคนเก่ง และคนดีที่มีความสุข สนุกกับการใช้เทคโนโลยี และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อ ธพว. และผู้ประกอบการ SMEs โดยมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ ตามแผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ดังนี้

1. พัฒนาทักษะและยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับ Productivity Ratio ของธพว. (อัตราส่วนรายได้รวมต่อจำนวนพนักงาน) และเป็นไปตามหลักการ GRC (Governance Risk Management Compliance) ควบคู่กับการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่ครอบคลุมสมรรถนะ (Competency) การทำงานในทุกมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการทำงานด้าน Digital ด้วยเครื่องมือการพัฒนาแบบ Non-Classroom ได้แก่ Coaching, Job Rotation และ Job Secondment ในสัดส่วนที่มากกว่า 50% ตลอดจนมุ่งพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อให้สามารถช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs ได้อย่างตอบโจทย์

2. สร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยมุ่งยกระดับคะแนนความผูกพันบุคลากร (Employee Engagement) สู่ระดับ Best Employer ผสานกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมตามค่านิยม SMEDS Risk Culture สิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และเท่าเทียม ทั้งทางเพศ สภาวะ เชื้อชาติ ชชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ และสมรรถภาพทางกาย การไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ (Zero-tolerance Policy) ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการปฏิบัติงาน รวมถึงความรุนแรงทางเพศทุกรูปแบบ (Zero-tolerance Policy) ในที่ทำงาน รวมถึงการคุกคามทางวาจา ทางร่างกาย และทางเพศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ ธพว. ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพกายใจและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และดำรงชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน โดยมีทีมงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุนการทำงานแบบหุ้นส่วนธุรกิจ (HR Business Partner)

3. เตรียมความพร้อมและบริหารทรัพยากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การทำงานวิถีใหม่ โดยเริ่มต้นจากการจัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Plan) การกำหนดแนวทางทำงานแบบ Work From Anywhere โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการทำงาน ตลอดจนการปรับโครงสร้างองค์กรและบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนระบบธุรกิจหลัก (Core Banking System : CBS) ใหม่ของ ธพว. ด้วยบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะในด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เพื่อยกระดับ QRM (Quality of Risk Management) และในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจและการสร้างผลผลิตภาพ (Productivity) ของธพว. ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความสามารถตามสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ตาม Training Roadmap
3. เพื่อคัดเลือกและเตรียมคลังผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) ให้มีความพร้อมสำหรับสืบทอดตำแหน่งสำคัญในอนาคต และเพื่อพัฒนาและใช้ประโยชน์จากพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของ ธพว. ได้รับขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
4. เพื่อสร้างองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน ทำให้ ธพว. เป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน
5. เพื่อสื่อสารนโยบายและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ค่านึงสิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และเท่าเทียม ทั้งทางเพศสภาวะ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ และสมรรถภาพทางกาย การไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ (Zero-tolerance Policy) ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการปฏิบัติงาน รวมถึงความรุนแรงทางเพศทุกรูปแบบ (Zero-tolerance Policy) ในที่ทำงาน รวมถึงการคุกคามทางวาจา ทางร่างกาย และทางเพศ
6. เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการของเจ้าหน้าที่ HR ให้สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานและเป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Business Partner) ให้กับแต่ละสายงาน เพื่อส่งมอบบริการที่เป็นเลิศให้กับพนักงาน ตลอดจนการดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีแบบองค์รวม (Total Well-being)
7. เพื่อมุ่งสู่การทำงานวิถีใหม่ โดยการบริหารจัดการที่ทันสมัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในมิติของทรัพยากรบุคคล การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน ตลอดจนสถานที่ และเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน
8. เพื่อบริหารอัตรากำลังตามอุปสงค์ อุปทานของอัตรากำลังขององค์กร (Demand and Supply) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) และสอดคล้องกับแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานในอนาคต
9. เพื่อบริหารอัตรากำลังตามอุปสงค์ อุปทานของอัตรากำลังขององค์กร (Demand and Supply) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity)