

ปี 2566 ธพว. ดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลภายใต้กลยุทธ์ “เก่ง ดี สนุกกับเทคโนโลยี” เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (2566-2570) ของ ธพว. ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทุนมนุษย์ ธพว. 5 ปี (2566-2570) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 ผลการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ปี 2565 ตลอดจน ผลรายวิเคราะห์อัตราการลาออก โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

ในปี 2566 ธพว. บริหารอัตรากำลังตามอุปสงค์ อุปทานของอัตรากำลังขององค์กร (Demand and Supply) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) โดยการทบทวนกลยุทธ์และแผนการสรรหาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในเชิงรุก ซึ่งกลุ่มเป้าหมายสำหรับปี 2566 ได้แก่ หน่วยงาน Front Office หน่วยงานด้านความเสี่ยง และหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสรรหาภายใน-ภายนอก พร้อมทั้งปรับปรุงเครื่องมือในการคัดกรองผู้สมัคร สร้าง Branding ผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ Campus visit เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ต่อนาคตบุคลากรในตลาดแรงงาน โดยจะพิจารณาคัดเลือกบุคลากรภายในธนาคารที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานหรือตามที่ธนาคารกำหนด หากกรณีจำเป็นต้องรับบุคคลภายนอก ธนาคารจะดำเนินการสอบแข่งขัน/พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่รับสมัคร

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ธพว. มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เปิดใหม่หรือตำแหน่งที่ว่างลง ดังนี้

1. ผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้
 - (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และมีอายุไม่เกินหกสิบปี
 - (2) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 - (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง
 - (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว / ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (7) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
 - (8) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี
 - (9) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วย คุณสมบัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ
 - (10) คุณสมบัติอื่นๆ ตามที่ธนาคารกำหนด

2. ผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่ธนาคารกำหนด พร้อมด้วยหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง สาขาเวชกรรม ตามความในข้อ 1 (4) และรับรองด้วยว่าผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้มีพยานามัยสมบูรณ์ สมควรที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานได้

3. หลังจากธนาคารให้บุคคลเข้าทดลองปฏิบัติงานแล้ว หากผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 90 วัน และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ธนาคารจะบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานภายใน 120 วัน

3. การพัฒนาบุคลากร

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) มีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การจัดและสนับสนุนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านต่างๆ
2. การให้ หรือร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตร หรือหน่วยงานอื่นภายนอก ในเรื่องทุนการศึกษา
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านระบบ E-Learning ของธนาคาร
4. ผลิตและจัดหาสื่อเพื่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

คณะกรรมการพนักงาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของธนาคาร ตั้งแต่กระบวนการคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนฯ จะทำการประชุมหารือ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจะถ่ายทอดตัวชี้วัดในระดับองค์กรลงไปตามลำดับชั้นจนถึงตัวชี้วัดระดับบุคคล ดังนี้

1. เมื่อกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานและตัวชี้วัดระดับฝ่าย (DPI) แล้ว ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนักถ่ายทอดแผนงานพร้อมตัวชี้วัดที่สำคัญลงไปยังระดับส่วนเพื่อรับทราบแผน

2. ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการประชุมเพื่อสื่อสาร วางแผน พร้อมกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกำหนดเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานระดับฝ่าย (DPIs) ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานรายบุคคล (KPIs) และสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นต้น ซึ่งจะมีสัดส่วนที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน และระดับตำแหน่ง

3. เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างความผูกพันของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายผลตอบแทน เช่น ผู้ได้รับการประเมินผลระดับ A และ B เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการคัดเลือกในการพัฒนาผู้มีศักยภาพ (Talent) และการได้รับคัดเลือกเพื่อศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ เป็นต้น

ทั้งนี้ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	ผลงาน	คะแนน
A	สูงกว่ามาตรฐานมาก / สูงกว่าเป้าหมายมาก	5.00 คะแนน
B	สูงกว่ามาตรฐาน หรือสูงกว่าเป้าหมาย	4.00-4.99 คะแนน
C	มาตรฐาน	3.00-3.99 คะแนน
D	ควรปรับปรุง	2.00-2.99 คะแนน
E	ไม่น่าพอใจ	1.00-1.99 คะแนน

5. การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) มีกระบวนการทางวินัย และระเบียบในการลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้มีการสอดส่องดูแลการกระทำผิดภายในองค์กร (Whistleblower) ผ่านศูนย์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต ธพว. หน่วยงานการจัดการข้อร้องเรียน หรือหน่วยงานด้านวินัยพนักงาน

ธพว. มีการยกย่องผู้กระทำดี ปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณได้อย่างดีเยี่ยม และมีการสื่อสารผ่านช่องทางสื่อสารภายในธนาคาร (SME-D ทำดี มีคนเห็น) นอกจากนี้ ธพว. ยังมีสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับจากการเจ็บป่วย อุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน ได้รับความเดือดร้อนจากการประสบภัย หรือภัยธรรมชาติ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน