

สัมภาษณ์พิเศษ

คุณชาญชัย บุรณาร

ผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารและพัฒนาบุคคล
สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย



พร้อมสู่การเป็นหัวหน้าที่ดี” เป็นต้น

นับว่าเป็นโอกาสอันดีที่ TPA News ได้สัมภาษณ์คุณชาญชัย บุรณาร ผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารและพัฒนาบุคคล สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย

? เมื่อพูดถึง ลมคมส์เอเอ็มเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) หรือ ล.ล.ท. นึกถึงอะไร

ผมนึกถึงเทคโนโลยีในงานผลิต ระบบวิศวกรรมต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากประเทศญี่ปุ่น แต่ต้องยอมรับว่าก่อนมาปฏิบัติงานที่สายออกบัตรธนาคารไม่ค่อยรู้จัก ส.ล.ท. หลังจากมาทำงานที่สอบ. ผมได้เข้ามาร่วมงานในโครงการเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานในการเป็นผู้บริหารขั้นต้นและได้มีข้อเสนอ โดยให้ปรับเนื้อหาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ Communication และ Motivation ซึ่ง ส.ล.ท. ก็สามารถปรับหลักสูตรและดำเนินการได้ตามความต้องการและผลการประเมินความพึงพอใจจากพนักงานที่เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับสูง ทำให้ผมสนใจและรู้จัก ส.ล.ท. มากขึ้น

? สายออกบัตรธนาคาร ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอะไรบ้าง

สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย มีหน้าที่หลักด้านการพิมพ์และออกใช้ธนบัตร ได้จัดโครงสร้างขององค์กร แบ่งเป็น 5 ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน มีหน้าที่กำหนดทิศทางและวางแผนเกี่ยวกับธนบัตร โรงพิมพ์ธนบัตร มีหน้าที่ผลิตธนบัตร ฝ่ายบริหารจัดการธนบัตร มีหน้าที่ดูแลกระจายธนบัตรไปยังพื้นที่ต่างๆ และเก็บธนบัตรเก่ากลับมาเพื่อทำลาย ซึ่งปัจจุบันมีศูนย์จัดการธนบัตร 10 แห่ง แบ่งเป็น กรุงเทพฯ 1 แห่ง และภูมิภาค 9 แห่ง คือ ระยอง เชียงใหม่ พิษณุโลก ขอนแก่น อุบลราชธานี นครราชสีมา สุราษฎร์ธานี พังงาและสงขลา ฝ่ายการบัญชีและพัสดุ มีหน้าที่สนับสนุนด้านการจัดซื้อ บัญชีและฝ่ายบริหารและพัฒนาบุคคล

บุคลากร ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งขององค์กร เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร การที่จะทำให้องค์กรมีก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ บุคลากรเป็นกำลังสำคัญที่สุด การพัฒนาบุคลากร จึงถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่นๆ องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างยั่งยืน องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในยุคปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง

ธนาคารแห่งประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกัน ด้วยการเน้นการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ได้ความรู้เชิงลึก สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ **สายออกบัตรธนาคาร (สอบ.) ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)** เป็นหนึ่งในผู้ใช้บริการทางด้านการศึกษาและฝึกอบรม จากสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) หรือ ส.ล.ท. มายาวนานต่อเนื่องกว่า 4 ปี และใช้บริการมาหลากหลายโครงการ อาทิ โครงการ “การพัฒนาทักษะบริหารจัดการ” โครงการ “เตรียมความ

มีหน้าที่ดูแลด้านทรัพยากรบุคคล

? รู้จักและมาใช้บริการที่ ส.ส.ท. ได้อย่างไร

สอบ. ธปท. ได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรและได้เปิดให้หน่วยงานภายนอกที่จัดอบรมและสัมมนาเข้ามานำเสนอโครงการตามหัวข้อที่กำหนด ซึ่ง ส.ส.ท. ก็ได้ผ่านการคัดเลือกและเข้ามาจัดโครงการอบรมให้กับ สอบ. ธปท. ตั้งแต่นั้นก็ได้รู้จัก ส.ส.ท. และใช้บริการ ส.ส.ท. มาตลอด

? เหตุผลในการส่งพนักงานและเลือก ส.ส.ท. เข้ามาทำการฝึกอบรม

สอบ. ธปท. วางแนวทางในการพัฒนาเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนที่ 1 เป็นการปิด Gap ที่จะต้องปฏิบัติในปัจจุบันและส่วนที่ 2 เป็นเรื่องของความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคต ซึ่งผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ดูแลพัฒนา ซึ่งในแง่เนื้อหาของ สอบ. เป็นงานด้านการผลิตจะต้องเพิ่มทักษะด้านการผลิต จึงได้ใช้บริการของ ส.ส.ท. เปิดอบรมหลักสูตรด้าน Production ต่างๆ อยู่แล้ว

โดยหลักสูตรที่ สอบ. ธปท. ส่งพนักงานมาเข้ารับกรฝึกอบรมจะเป็นหลักสูตรทางด้าน Productivity, Tool ใหม่ ๆ ทางด้านวิศวกรรม, TPM, 6 Sigma เป็นต้น

สำหรับหลักสูตรที่กำหนดให้ ส.ส.ท. ดำเนินการอยู่รูปแบบ In-House Training จะเป็นหลักสูตรพัฒนาทักษะด้าน Management

และเนื่องจากที่นี้เป็นสายการผลิต (เชิงวิศวกรรม) และ ส.ส.ท. ก็เป็นเชิงวิศวกรรมเช่นเดียวกัน ดังนั้น เหมือนพูดภาษาเดียวกัน การออกแบบหลักสูตรและวิทยากรก็จะสามารถทำได้ตรงตามความต้องการของ สอบ. ธปท. โดยมีค่าใช้จ่ายที่สามารถยอมรับได้ จึงมีความคุ้มค่าในการเลือก ส.ส.ท. เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมสัมมนาให้

? ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมของ ส.ส.ท. มีจุดเด่นและแตกต่างจากที่อื่นอย่างไร

จุดเด่นของฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม ส.ส.ท. คือ หลักสูตรทางด้าน Productivity ด้าน Management ในการพัฒนาพนักงาน โดยเฉพาะสายงานด้านการผลิตและมีความแตกต่างจากที่อื่นในด้านราคาและการออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับพนักงานกลุ่มเป้าหมายของลูกค้าได้

? การวัดและประเมินผลบุคลากรหลังการฝึกอบรม

ตามระบบการพัฒนาพนักงานของ สอบ. นั้น ภายหลังจากส่งพนักงานเข้าอบรมแล้ว จะมีกระบวนการติดตามและประเมินผล



โดยตรวจสอบไปที่หัวหน้างาน สำหรับหลักสูตรของ ส.ส.ท. ก็เป็นเช่นเดียวกัน ซึ่ง Feedback ที่ได้รับมา คือ เมื่อรับการอบรมแล้วทำให้การทำงานเป็น Teamwork มากขึ้นและมีการนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน และส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น อาทิ หลักสูตรด้านการเพิ่มผลผลิต พนักงานก็สามารถนำมาแนวคิด PDCA มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง เหมือนพูดภาษาเดียวกัน คือ เชิงวิศวกรรมเหมือนกัน

สินค้าและบริการที่ ส.ส.ท. ส่งมอบให้กับ สอบ.ธปท. อยู่ในระดับที่น่าพอใจและ สอบ.ก็มีความเชื่อมั่นใน Brand ของ ส.ส.ท. ซึ่งเป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนความรู้และเทคโนโลยีจากประเทศญี่ปุ่น

? ในโอกาสที่ ส.ส.ท. จะครบรอบ 40 ปีในปี 2556 อยากเห็นและอยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างใน ส.ส.ท.

► อยากให้หลักสูตรมาตรฐานของ ส.ส.ท. มีความยืดหยุ่นโดยการนำ Requirement ของลูกค้ามาผนวกกับหลักสูตรมาตรฐานที่มีอยู่และออกแบบให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า

► อยากให้ ส.ส.ท. จัดงานแนะนำกิจกรรมของ ส.ส.ท. เมื่อมี Tools ใหม่ ๆ เข้ามาเป็นลักษณะ Learning School เพื่อเป็นการแนะนำและเผยแพร่องค์ความรู้ให้ลูกค้าได้รับทราบ ขณะเดียวกัน ส.ส.ท. ก็สามารถประเมินความต้องการของลูกค้าเบื้องต้นได้ จากจำนวนผู้เข้าร่วมชมงาน

ก่อนจบการสนทนา คุณชาญชัย บุรฉัตร ผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารและพัฒนาบุคคล สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้กล่าวถึง ส.ส.ท. ในโอกาส 40 ปี ที่กำลังจะมาถึงว่า ส.ส.ท. เจริญเติบโตและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เป็นที่พึ่งในด้านวิชาการขององค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ รวมทั้งขยายองค์ความรู้ไปสู่ต่างจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อจะได้เป็นองค์กรที่มีส่วนรวมในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญเติบโตไปได้อย่างต่อเนื่อง

