



ประกาศบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์

ธพส. เป็นองค์กรสมัยใหม่ มุ่งเน้นการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ธพส. จึงได้ใส่ใจบุคลากร ตั้งแต่การดูแลความจำเป็นพื้นฐาน การสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้บุคลากรรู้คุณค่าของตนเองและคุณค่าของงานที่ทำงาน ผ่านการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้โอกาสแก่บุคลากรในการเรียนรู้ และการเติบโตในสายอาชีพ และพัฒนาระบบงานด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ที่จะเป็นกลไกที่สร้างความเท่าเทียม ความเสมอภาค และความแตกต่างที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ สร้างศักยภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาและบริหารทรัพย์สินของรัฐ ให้เกิดมูลค่าเพิ่มเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน จึงมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง และการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

ธพส. มีนโยบายด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง และการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยมีการกำหนดโครงสร้างงานและกลุ่มของงาน (Job Family) และโครงสร้างอัตรากำลัง (Workforce Landscape) ที่มีความสอดคล้องกับโครงสร้างธุรกิจ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว จากการวิเคราะห์อัตรากำลัง มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นระบบ ทั้งการสรรหาบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรจากภายใน และบุคคลจากภายนอกได้แสดงศักยภาพ และกำหนดให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ผ่านกระบวนการสัมภาษณ์ตามสมรรถนะ การสอบข้อเขียน การสอบ Psychometric Test และการตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน

เป้าหมาย : เพื่อให้การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของ ธพส. มีความโปร่งใส เป็นธรรม และได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานตามภารกิจของ ธพส. ให้บรรลุเป้าหมาย และใช้อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับโครงสร้างธุรกิจ

2. นโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

ธพส. มีนโยบายและหลักเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนบุคลากร โดยมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) และมีการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนกับตลาดที่ครอบคลุมเงินเดือน (Salary) ผลตอบแทนจูงใจ (Incentive Pay) และผลประโยชน์อื่น ๆ (Fringe Benefits) มีการปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบังคับ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีกลไกหรือกระบวนการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติขององค์กร รวมถึงมีการนำความเห็น และความต้องการของกลุ่มบุคลากร และส่วนบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทนและ

/ สิทธิประโยชน์ ...



ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ที่บุคลากรพึงได้รับจากบริษัท ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำที่บริษัทจัดให้บุคลากร เพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของ บริการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ

เป้าหมาย : เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคง และเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาทั้งในทางส่วนตัว และครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความตั้งใจทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท

3. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทพส. มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายขององค์กร โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับ หน่วยงาน และบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ Corporate Competency โดยจะทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนโครงสร้าง และยังมีมีการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานระบบออนไลน์ โดยไม่มีการใช้กระดาษ (PMS online & paperless) อีกด้วย

เป้าหมาย : เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ทพส. มีระบบการประเมินที่เป็นธรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI) และสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการปรับเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการให้ผลตอบแทน หรือยกย่อง ชมเชย และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. นโยบายด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

ทพส. ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในการคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking) อย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาของแต่ละกลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีทั้งความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่ครอบคลุมทักษะแบบผสมผสาน (Power Skills) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ภาวะการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงมีพฤติกรรม/ทัศนคติ (Attitude) ที่ดีในการทำงาน

เป้าหมาย : เพื่อให้บุคลากรของ ทพส. มีความคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking) อย่างเป็นระบบ และพัฒนาทักษะแบบผสมผสาน (Power Skills) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ

5. นโยบายด้านการสืบทอดตำแหน่ง การบริหารจัดการคนเก่ง และการจัดการสายอาชีพ

ทพส. พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความศักยภาพและต้องการความก้าวหน้ามาร่วมเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน โดยเล็งเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Successors Plan) และแผนพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับตำแหน่ง และติดตามประเมินผลหลังเข้ารับตำแหน่ง มีการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือพัฒนาองค์กร มีการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management & Planning) และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยมีหลักเกณฑ์การเคลื่อนย้ายและหมุนเวียนที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางเจริญเติบโตของตำแหน่งงานภายในองค์กร

/ เป้าหมาย ...

เป้าหมาย : เพื่อให้บุคลากรของ ธพส. ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์ให้ตรงตามคุณลักษณะ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตามโครงสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมุ่งเน้นให้พนักงานผู้มีความสามารถสูง ได้สืบทอดตำแหน่งในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงหรือตำแหน่งที่สำคัญ (Key Strategic Position)

6. นโยบายด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) สำหรับบุคลากร ธพส. เป็นส่วนหนึ่งในหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors) และผู้มีศักยภาพสูง (Talents) ของ ธพส. หมายถึง การสับเปลี่ยนให้บุคคลไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่แตกต่างไปจากเดิม โดยผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (On the Job Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคคล โดยประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ช่วยลดความเบื่อหน่ายหรือความตึงเครียดเมื่อได้สัมผัสกับงานใหม่ที่อาจตรงตามความรู้ความสามารถความชอบมากขึ้น อีกทั้งเป็นการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะตัวให้เหมาะสม

เป้าหมาย : เพื่อเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และสร้างบุคลากรให้มีทักษะที่กว้างขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors) และผู้มีศักยภาพสูง (Talents) ในอนาคต

7. นโยบายด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากร

เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ธพส. ไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ธพส. จึงส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล (Digital) ที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับทิศทางและการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการให้บริการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการ เพื่อยกระดับงานให้เป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (High Value Job) สร้างบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรของ ธพส. ให้มีความพร้อมรับปรับเปลี่ยน (Adaptability) การเปิดรับความคิด ทำพยายาลสิ่งใหม่ แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม (Explorers Mind) เกิดการทำงานแบบบูรณาการและสร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Collaborative) แบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน (Empowerment and Shared Responsibility) ให้อิสระกับกรอบความคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) พัฒนาทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities) เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานรูปแบบดิจิทัล

เป้าหมาย :

1. เพื่อให้ ธพส. มีบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนการทำงานในรูปแบบดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อให้ ธพส. ขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่ความยั่งยืน
2. บุคลากรของ ธพส. สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทการปรับเปลี่ยนการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. นโยบายด้านการสร้างความผูกพันองค์กร ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

ธพส. ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความผูกพันองค์กร ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการสร้างความผูกพันองค์กร (Employee engagement) เป็นประจำทุกปี เพื่อทราบถึงระดับความผูกพัน และปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร และเสริมสร้างเพื่อยกระดับความผูกพันองค์กร ตลอดจนการต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee experience) นอกจากนี้ ธพส. ยังมีการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value) ผ่านการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยนำค่านิยมองค์กรของ ธพส. (CUPID) มาทำกิจกรรมประกวดบุคคลต่าง ๆ เช่น ประกวดบุคคลต้นแบบ CUPID Role Model เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนักและปฏิบัติตนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลาย ความเสมอภาค การหลอมรวม ความสัมพันธ์ต่อกัน (Diversity Equity Inclusion & Belonging: DEI&B) และครอบคลุมถึงการทำงานของรัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focused) ซึ่งแสดงถึง C : Customer Relation (ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) U : Unity (ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว) P : Professionalism & Innovation (ความเชี่ยวชาญในงาน และนวัตกรรม) I : Integrity (ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น) และ D : Dedication (ความรับผิดชอบต่อคำมั่นสัญญา) ตามค่านิยม CUPID ของ ธพส.

เป้าหมาย : เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ค่านิยมให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนัก และปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

9. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

ธพส. ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร โดยมีหน่วยงานที่กำกับดูแลกิจกรรมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Cooperate Governance) และคณะทำงาน ทำหน้าที่ส่งเสริมงานด้านจริยธรรมขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อก่อให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน มีการจัดทำรายงานและเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมหรือ CG Day เป็นประจำทุกปี เพื่อมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและส่งเสริมจริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจและข้อกำหนดจริยธรรมของ ธพส. ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด นอกจากนี้ในการทำงาน ธพส. คำนึงถึงวินัยซึ่งเป็นกฎกติกาของการอยู่ร่วมกันที่กำหนดขึ้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การอยู่ร่วมกันเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

เป้าหมาย : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องจริยธรรม และรักษาวินัย ป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม และการกระทำผิดวินัย รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์มีธรรมาภิบาล (HR Governance)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. พิจารณาทบทวน ประเด็นสำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. สนับสนุนให้มีการดำเนินธุรกิจของ ธพส. เป็นไปตามนโยบายด้านการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

/ ผู้บริหาร ...

ผู้บริหาร

1. สนับสนุน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยจัดให้มีกลยุทธ์ เป้าหมาย แผนงาน รวมถึงโครงสร้าง ผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นผู้แทนผู้บริหารในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น คณะกรรมการ คณะทำงาน หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น
2. สื่อสาร ถ่ายทอดและเผยแพร่นโยบายอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการนำไปปฏิบัติและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมสนับสนุนความรู้ ปุจฉาจิตสานึกและสร้างวัฒนธรรมด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล รวมถึงปฏิบัติตนเป็นให้แบบอย่างแก่พนักงาน
4. ติดตามและทบทวนผลการดำเนินงาน รวมถึงพิจารณาการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ

พนักงาน

1. ศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และเป้าหมาย ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. รับทราบและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติตามนโยบายด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานบุคคลรับผิดชอบ : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

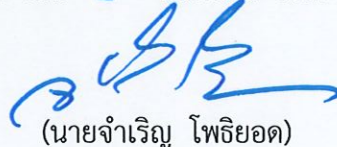
1. สื่อสาร ให้คำปรึกษา แนะนำ จัดทำเอกสารสนับสนุน คู่มือ แนวปฏิบัติ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ทวนสอบความถูกต้อง ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

การทบทวนนโยบาย : ให้มีการทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

นโยบายฉบับนี้ ได้รับความเห็นชอบโดยมติคณะกรรมการ ธพส. ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2566 โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และขอให้ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2566



(นายจำเริญ โพธิยอด)

ประธานกรรมการ

บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด