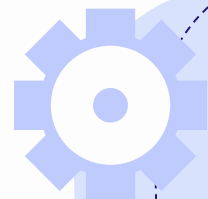
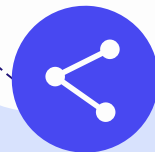


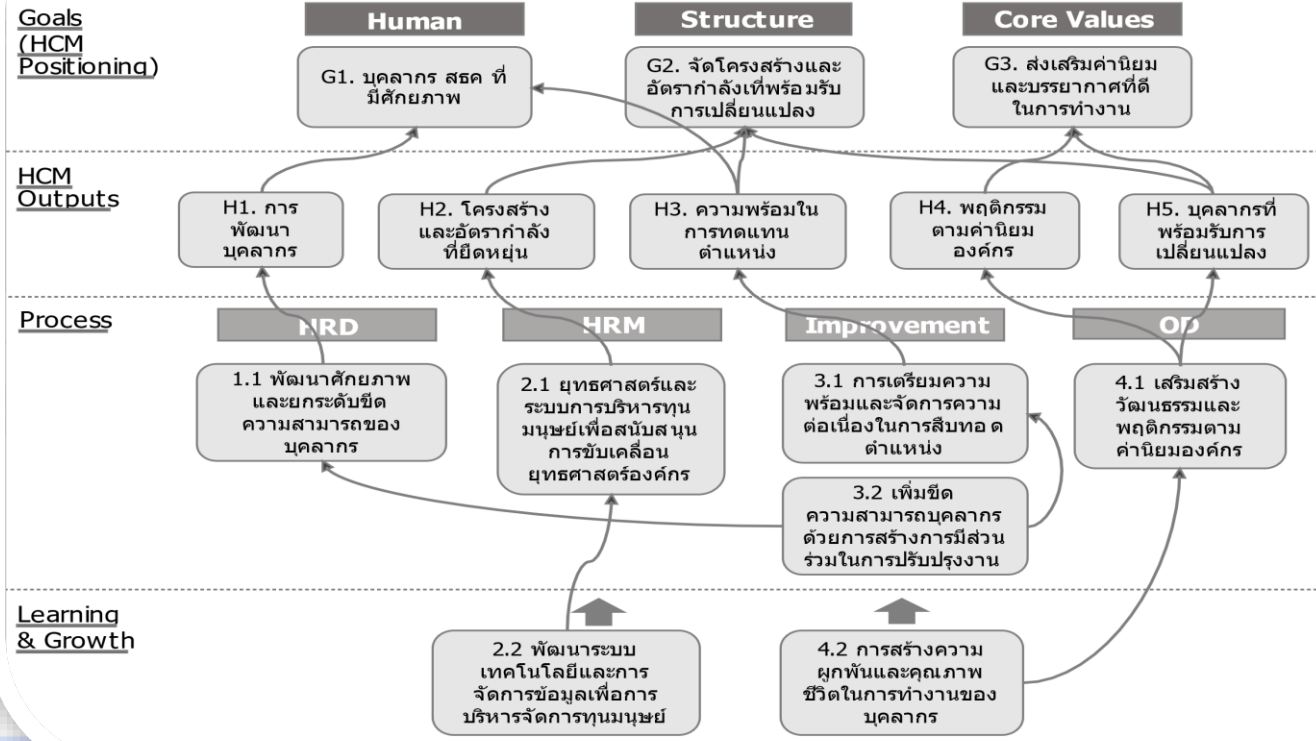


**แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานธนานุเคราะห์
ประจำปี 2567 - 2571**



วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

วิสัยทัศน์ HCM "เป็นหน่วยงานบริหารจัดการทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร เพื่อมุ่งสู่โรงรับจำนำเพื่อสังคม บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามหลักธรรมาภิบาล"

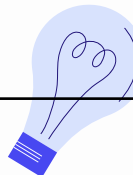




วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (HCM Strategic Objective)

เพื่อการดำเนินการให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ องค์กร ได้กำหนด วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Strategic Objective : SO) และเป้าประสงค์เพื่อเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ดังนี้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์	เป้าประสงค์ (Goal)
SO1: ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก และความต้องการของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	ผลประเมินความพร้อมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง
SO2: พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในการให้บริการ ดำเนินการ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	ความสำเร็จการพัฒนาความสามารถบุคลากรให้รองรับการดำเนินงานตามทิศทางองค์กร
SO3: บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างสมดุล เพื่อสร้างและธำรงรักษาบุคลากรศักยภาพสูง	ผลประเมินพึงพอใจของบุคลากรด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
SO4: กำกับ ดูแล การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้โปร่งใส ด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลที่น่าเชื่อถือ	Human Productivity (กำไรต่อจำนวนพนักงาน)



วิสัยทัศน์ สำนักงานธนานุเคราะห์

“เป็นโรงรับจำนำเพื่อสังคม บริการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ สำนักงานธนานุเคราะห์

- สนองนโยบายรัฐในการสร้างโอกาสการเข้าถึงการรับจำนำด้วยอัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสม เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่เดือดร้อนทางการเงินเฉพาะมุ่งเน้นการเป็นโรงรับจำนำเพื่อสังคม
- ดำเนินธุรกิจการรับจำนำด้วยการบริการด้วยใจ มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเป็นผู้นำด้านการรับจำนำ
- ยกระดับมาตรฐานการรับจำนำด้วยความเชี่ยวชาญ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ที่สนับสนุนการเป็นโรงรับจำนำเพื่อสังคมอย่างยั่งยืน
- การบริหารการเงินและการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนการเติบโตและสถานะการเงินที่มั่นคง

วิสัยทัศน์ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

“เป็นเป็นหน่วยงานบริหารจัดการทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร เพื่อมุ่งสู่โรงรับจำนำเพื่อสังคม บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามหลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล

พันธกิจ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management)

พัฒนาระบบบริการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดี สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารทุนมนุษย์

สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร

ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบ

เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรใหม่มีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงส่งเสริมกลไกการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2567 - 2571 และ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ ปี 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกกระดับศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้ สอดคล้องกับทิศทางองค์กร

แผนงานที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้รองรับทิศทางองค์กร

แผนงานที่ 2 พัฒนาศักยภาพบทบาทคณะกรรมการอำนาจการ

แผนงานที่ 3 ยกกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ (se-am) ทั้ง ๔ Enablers

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ด้วยเทคโนโลยีด้านทุนมนุษย์ที่เหมาะสม

แผนงานที่ 1 การทบทวนและจัดทำยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

แผนงานที่ 2 แผนการบริหารอัตรากำลัง

แผนงานที่ 3 ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน

แผนงานที่ 4 การประเมินค่างาน

แผนงานที่ 5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (HR and People Analytic)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มขีดความสามารถ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้วยระบบการบริหารผู้มีศักยภาพสูง และการบริหารค่าตอบแทน

แผนงานที่ 1 การเตรียมความพร้อมและจัดการคนเก่ง (Talent Management)

แผนงานที่ 2 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

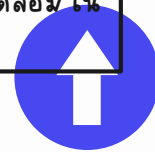
แผนงานที่ 3 ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Streamline key work process improvement)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการเป็นองค์กร สมรรถนะสูง เพื่อสังคม

แผนงานที่ 1 ทบทวนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการเป็นโรงรับจำนำเพื่อสังคม

แผนงานที่ 2 การสร้างประสบการณ์ (Employee Experience) และคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันบุคลากร

แผนงานที่ 3 การยกระดับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์



2567

2568
-
2569

2570
-
2571

วิสัยทัศน์ HR สธค. เป็นหน่วยงานการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล

ยกระดับระบบการให้บริการ และพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กร สร้างรากฐานระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล และระบบเทคโนโลยี ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร มีความตระหนักร่วมเปลี่ยนแปลง มุ่งมั่นในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเป็นรองรับจำนำเพื่อสังคม

บุคลากรสธค. มีศักยภาพการให้บริการรับจำนำ
บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจากการก้าวสู่องค์กรนวัตกรรมบริการรับจำนำ และบุคลากรมีศักยภาพเป็นผู้บริการรับจำนำ เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นรองรับจำนำเพื่อสังคมที่มีประสิทธิภาพ

บุคลากร สธค. มีความเชี่ยวชาญในการบริการรับจำนำเพื่อมุ่งสู่การเป็นรองรับจำนำ เพื่อสังคม
บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการรับจำนำตามนวัตกรรมรับจำนำใหม่ โดยมีประสบการณ์สั่งสม เป็นความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นหนึ่งในฐานะผู้ให้บริการรับจำนำเพื่อสังคมของประเทศไทย