



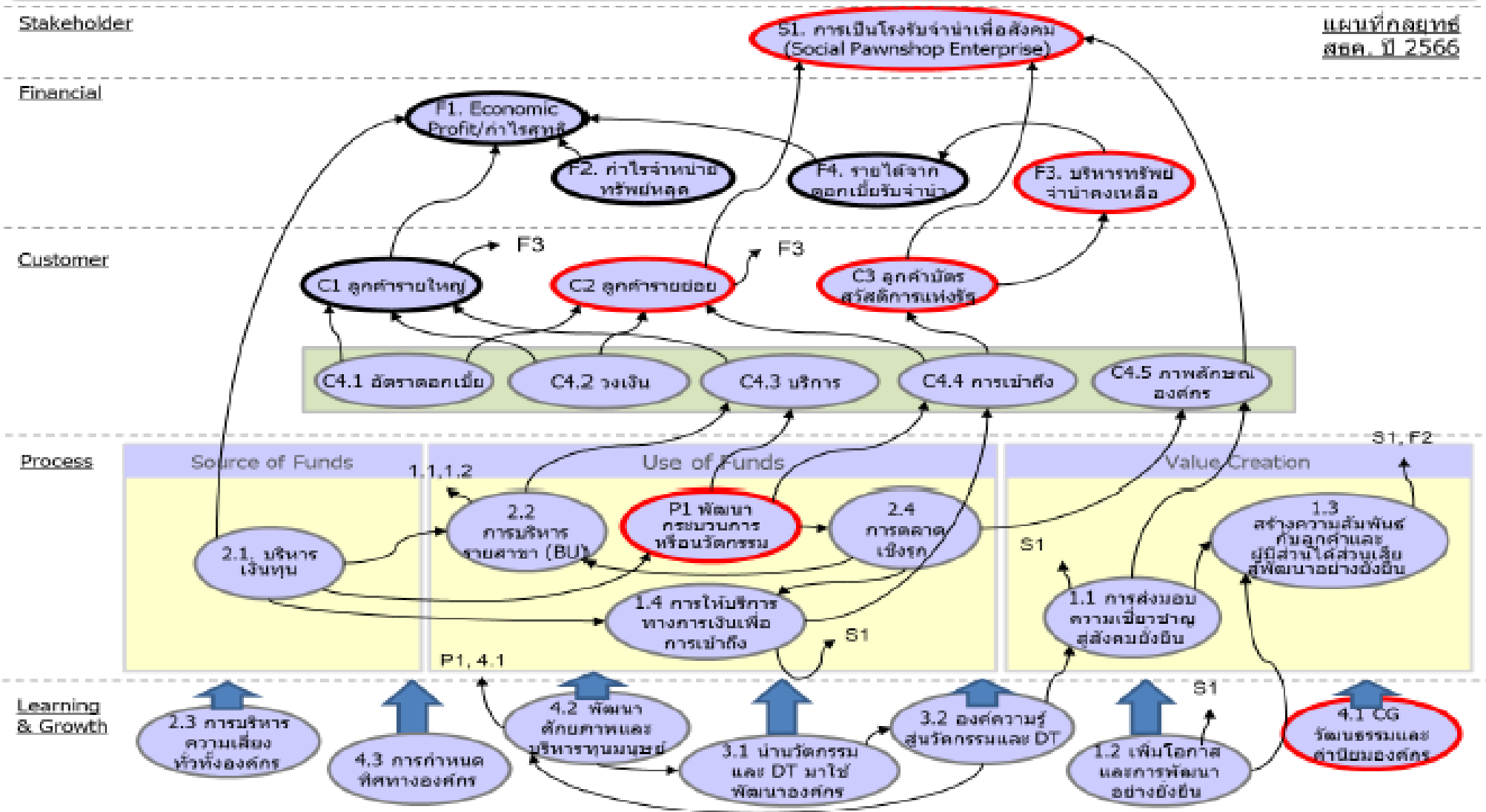
**แผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**สำนักงานธนานุเคราะห์**

**ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

# วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

**วิสัยทัศน์**  
 “เป็นโรงรับจำนำเพื่อสังคม บริการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”



แผนที่กลยุทธ์  
 สศค. ปี 2566

# วิสัยทัศน์

เป็นโรงรับจํานำเพื่อสังคม บริการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

## พันธกิจ

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

- **วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (HCM Strategic Objective)**

จากการวิเคราะห์หาโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) รวมถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อสถานการณ์การแข่งขัน จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective: SO) ของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ปี 2566-2570 ดังนี้

- SO1: ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอกและความต้องการของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
- SO2: พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในการให้บริการ ดาเนินการ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
- SO3: บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างสมดุล เพื่อสร้างและธำรงรักษาบุคลากรศักยภาพสูง
- SO4: กากับ ดูแล การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้โปร่งใส ด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

## • วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานบริหารจัดการทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล

## • พันธกิจ

เป็นหน่วยงานบริหารจัดการทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล

พัฒนาระบบบริการทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดี สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารทุนมนุษย์

ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นระบบ

เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงส่งเสริมกลไกการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม

สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร

- **วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (so) ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทุนมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

- **ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอก**
- **พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในการให้บริการ ดำเนินการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี**
- **บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างสมดุล เพื่อสร้างและธำรงรักษาบุคลากรศักยภาพสูง**
- **กำกับ ดูแล การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้โปร่งใส ด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลที่น่าเชื่อถือ**

# ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยกกระดับศักยภาพ และขีดความสามารถบุคลากร สอดคล้องกับทิศทางองค์กร

แผนงานที่ ๑ พัฒนาขีด

ความสามารถบุคลากรให้รองรับ

ทักษะ อนาคตและทักษะภารกิจเชิง

สังคม

แผนงานที่ ๒ พัฒนาทักษะด้าน

เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

แผนงานที่ ๓ การโยกย้าย

สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Job

Rotation)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาระบบการบริหาร ทุนมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ องค์กร ด้วยเทคโนโลยีด้านทุนมนุษย์ที่ เหมาะสม

แผนงานที่ ๑ การทบทวนและ

จัดทำยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริหาร

และพัฒนาทุนมนุษย์

แผนงานที่ ๒ แผนการบริหาร

อัตรากำลัง

แผนงานที่ ๓ ปรับปรุงระบบการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับ

การบริหารค่าตอบแทน

แผนงานที่ ๔ การพัฒนาระบบ

เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการทุน

มนุษย์ และการเรียนรู้ของบุคลากร

ทรัพยากรบุคคล (HR and People

Analytic)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การเพิ่มขีด

ความสามารถ การสร้างสรรค์และ

นวัตกรรม ด้วยระบบการบริหารผู้มี

ศักยภาพสูง และการบริหารค่าตอบแทน

แผนงานที่ ๑ Pawn Talent พัฒนา

บุคลากรกลุ่มคนเก่ง (ต่อเนื่อง)

แผนงานที่ ๒ พัฒนาผู้บริหาร/ผู้สืบ

ทอดตำแหน่งตาม Career Path /

Development (ต่อเนื่อง)

แผนงานที่ ๓ ปรับปรุงกระบวนการ

ทำงานที่สำคัญ (Streamline key work

process improvement)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างวัฒนธรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง และความ ผูกพันของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการ เป็นองค์กร สมรรถนะสูง เพื่อสังคม

แผนงานที่ ๑ ทบทวนและ

เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการเป็น

โรงรับจํานำเพื่อสังคม

แผนงานที่ ๒ การสร้าง

ประสบการณ์ (Employee Experience)

และคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพัน

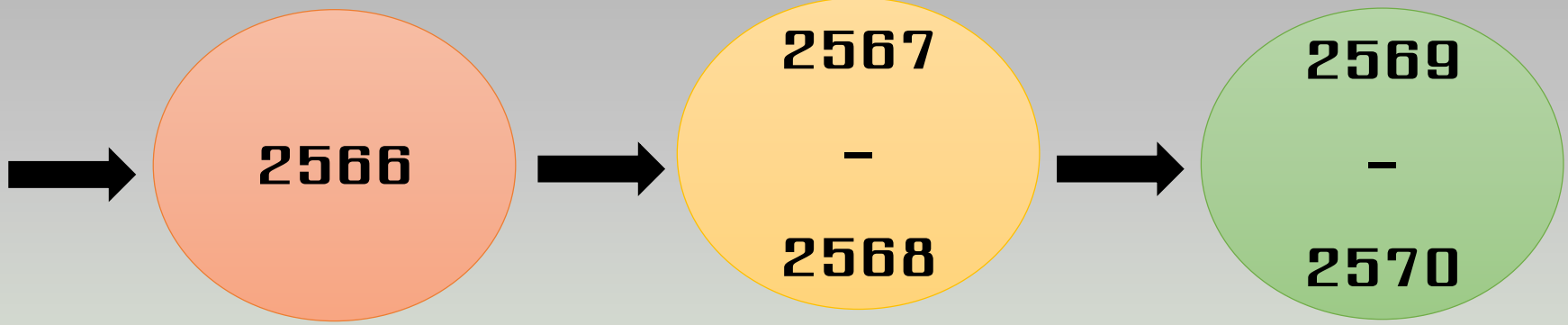
บุคลากร

แผนงานที่ ๓ การยกระดับความ

ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน

# ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์



## วิสัยทัศน์ HR สศค.

เป็นหน่วยงานการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรในการ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาล

## ยกระดับระบบการให้บริการ และพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้อง กับทิศทางองค์กร

สร้างรากฐานระบบการบริหารและ พัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับ ทิศทางองค์กร บนพื้นฐานหลักธรร มาภิบาล และระบบเทคโนโลยี ให้เป็น ที่ยอมรับของบุคลากรมีความตระหนัก พร้อมเปลี่ยนแปลง มุ่งมั่นในการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเป็นโรง รับจํานำเพื่อสังคม

## บุคลากร สศค. มีศักยภาพการ ให้บริการรับจํานำ

บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจากการ ก้าวสู่องค์กรนวัตกรรมการรับจํานำ และบุคลากรมีศักยภาพเป็นผู้บริการ รับจํานำ เพื่อเตรียมความพร้อมการ เป็นโรงรับจํานำเพื่อสังคมที่มี ประสิทธิภาพ

## บุคลากร สศค. มีความเชี่ยวชาญ

ในการบริการรับจํานำ เพื่อมุ่งสู่ การเป็นโรงรับจํานำ เพื่อสังคม บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพใน การให้บริการรับจํานำตามนวัตกรรม รับจํานำใหม่ โดยมีประสบการณ์ สัมผัส เป็นความเชี่ยวชาญ เพื่อเป็น หนึ่งในฐานะผู้ให้บริการรับจํานำ เพื่อ สังคมของประเทศไทย

# แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ปี 2566



ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากร สอดคล้องกับทิศทางองค์กร

## โครงการที่ 1 พัฒนาขีด

ความสามารถบุคลากรให้รองรับทักษะอนาคตและทักษะภารกิจเชิงสังคม

## โครงการที่ 2 การโยกย้าย

สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ด้วยเทคโนโลยีด้านทุนมนุษย์ที่เหมาะสม

## โครงการที่ 1 การทบทวนและ

จัดทำยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

## โครงการที่ 2 แผนการบริหาร

อัตรากำลัง โครงการที่ 3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)

## โครงการที่ 4 การพัฒนาระบบ

เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทุนมนุษย์และการเรียนรู้ของบุคลากร ทรัพยากรบุคคล (HR and People Analytic)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้วยระบบบริหารผู้มีศักยภาพสูง และการบริหาร

## ค่าตอบแทน

## โครงการที่ 1 PAWN TALENT

พัฒนาบุคลากรกลุ่มคนเก่ง (ต่อเนื่อง)

## โครงการที่ 2 พัฒนาผู้บริหาร/

ผู้สืบทอดตำแหน่ง ตาม Career Path /Development (ต่อเนื่อง)

## โครงการที่ 3 ปรับปรุง

กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Streamline Key Work Process Improvement) (ต่อเนื่อง)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการเป็นองค์กรมรรตนะสูงเพื่อสังคม

## โครงการที่ 1 ทบทวนและเสริมสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเป็นโรงรับจำนำเพื่อสังคม

## โครงการที่ 2 การสร้างประสบการณ์

(Employee Experience) และคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันบุคลากร

## โครงการที่ 3 การบริหารจัดการด้าน

ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## โครงการที่ 4 การสร้างความพึงพอใจ

และความผูกพันของบุคลากร