



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ.2566 – 2570

(ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)



กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

สิงหาคม 2566

คำนำ

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ของ กองทุนฯ และสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 4 ของกองทุนฯและเชื่อมโยงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการดังกล่าว รวมทั้ง สอดคล้องพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ด้วย

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับบริหารทรัพยากรบุคคล และถูกนำมาปรับใช้กับราชการ พลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการ พลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน ประกอบกับการนำข้อมูลภาพรวมของประเทศ และของกองทุนฯที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอก การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ทิศทางและแนวโน้ม ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต ความเสี่ยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาเป็นปัจจัยนำเข้าอีกด้วย

ที่สำคัญคือ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ 2567) ด้วยการน้อมนำศาสตร์พระราชากับการบริหารทรัพยากรบุคคล : การประยุกต์ใช้แนวคิด และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวคิดของยุทธศาสตร์สำนักงานก.พ. ในการเสริมสร้าง ความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ มาประยุกต์เข้ากับแนวคิดของการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) โดยกองทุนฯ ได้นำประกอบการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นการสร้าง คุณค่าเพิ่มให้กับบุคลากรและองค์กร โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งสู่การเป็น Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบ (Smart Services / Smart Operations / Smart Offices / Smart Peoples) ใน 5 มิติดังนี้ 1) เตรียมความพร้อมโครงสร้างองค์กรและบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2) เพิ่มประสิทธิภาพ ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) เพิ่มประสิทธิผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4) ปลุกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร และ 5) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการ ทำงานของทรัพยากรบุคคล

กองทุนฯได้กำหนดวิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ กำหนดไว้ว่า “บุคลากรกองทุน มีศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล”(Smart peoples) ที่จะร่วมกันผลักดันยุทธศาสตร์ที่ 4 “การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “เป็นกองทุนหมุนเวียนที่ให้โอกาสทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์และสร้างอนาคตให้คนไทย อย่างยั่งยืน ด้วยระบบบริหารจัดการที่ดีและทันสมัย” ได้ต่อไป

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สิงหาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1: ข้อมูลภาพรวมกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)	1
ส่วนที่ 2: กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)	44
2.1 ข้อมูลปัจจัยนำเข้า	44
2.1.1 ข้อมูลภาพรวมของประเทศที่เกี่ยวข้องกับการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	44
2.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค (SWOT analysis) ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	73
2.1.3 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์	75
2.1.4 การประเมินความเสี่ยงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	83
2.1.5 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน (ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต) และแนวโน้มในอนาคตด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	85
2.2 มุมมองความคิดเห็นของผู้บริหารกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	111
2.3 กรอบแนวคิดด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	112
ส่วนที่ 3: ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)	120
- วิสัยทัศน์	120
- พันธกิจ	120
- เป้าประสงค์	120
- เป้าหมาย	120
- ผลผลิต	121
- ผลลัพธ์	121
- แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ตามแนวทาง HR Scorecard	122
- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	123
ส่วนที่ 4: ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)	127
ส่วนที่ 5: การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัด	128
ส่วนที่ 6: การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ไปปฏิบัติการติดตามและประเมินผล	146

สารบัญรูปลูกภาพ

	หน้า
รูปที่ 1 ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)	147
รูปที่ 2 ทิศทางการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)	148

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลภาพรวมกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)**

1.1 ข้อมูลภาพรวมกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2539 ให้เริ่มดำเนินการกองทุนฯ ในลักษณะเงินทุนหมุนเวียนตามนัยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. 2491 ต่อมารัฐบาลได้พิจารณาเห็นความสำคัญของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษามากขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยอยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์ให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียนหรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพระหว่างศึกษา

พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2560 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2560 มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐมนตรี และมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการผลิดกำลังคนและการพัฒนาประเทศ และเพิ่มมาตรการในการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนหรือนักศึกษาในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ขาดแคลนทุนทรัพย์
- 2) ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลักและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
- 3) ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลนหรือสาขาวิชาที่กองทุนมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ
- 4) เรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
- 5) ลักษณะอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

1.2 แผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และนโยบาย แผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ

1.2.2 เพื่อให้กองทุนฯ มีแผนยุทธศาสตร์ที่สามารถตอบสนองการดำเนินงานกองทุนฯ ทั้งด้านการให้กู้ยืมเงิน ด้านการบริหารจัดการหนี้ และด้านการบริหารจัดการองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารและพนักงานกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและพันธกิจของกองทุนฯ และสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานต่างๆ

ของประเทศ อาทิเช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงต่อรัฐสภาวันที่ 25 กรกฎาคม 2562) กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นต้น

1.3 ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน

ขั้นตอนการวางแผนยุทธศาสตร์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบครอบคลุมด้วยข้อมูลพื้นฐานองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การวิเคราะห์จุดแข็ง, จุดอ่อน, โอกาส และ อุปสรรค และการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ของบุคลากร กองทุนฯ ผู้กู้ยืมเงิน ผู้ค้าประกัน/ผู้ปกครอง ผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษา องค์กรนายจ้าง และประชาชนทั่วไป ซึ่งเป็นข้อมูล ที่สำคัญเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผน และสามารถนำไปดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกรอบในการวางแผนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ดังนี้

- **ขั้นตอนที่ 1** ทบทวนนโยบาย แผนงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- **ขั้นตอนที่ 2** ทบทวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT Analysis)
- **ขั้นตอนที่ 3** สำรวจความคิดเห็นในระดับฝ่ายงาน (ทุกฝ่าย) และสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวัง Stakeholder ภายในและภายนอก
- **ขั้นตอนที่ 4** ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ (ระยะครึ่งปี)
- **ขั้นตอนที่ 5** จัดประชุมเพื่อทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์
- **ขั้นตอนที่ 6** มอบหมายฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567
- **ขั้นตอนที่ 7** จัดประชุมเพื่อนำเสนอแผนยุทธศาสตร์ฯ ต่อคณะผู้บริหารกองทุนฯ
- **ขั้นตอนที่ 8** นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ฯ และแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ
- **ขั้นตอนที่ 8.1** นำส่งแผนยุทธศาสตร์ฯ/แผนปฏิบัติการ ประจำปี2567 / งบประมาณการรายรับรายจ่าย / งบประมาณการกระแสเงินสด ที่ผ่านการเห็นชอบ ให้กรมบัญชีกลาง
- **ขั้นตอนที่ 8.2** สื่อสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ
- **ขั้นตอนที่ 9** นำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ไปสู่การปฏิบัติ
- **ขั้นตอนที่ 10** ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์



ภาพที่ 1 กระบวนการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ดังนั้น การจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนสำหรับปีงบประมาณ 2567) จึงมีความจำเป็นจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 และมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม และยังใช้เป็นแผนที่นำทางให้กองทุนฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของกระทรวงการคลัง ได้ยึดถือปฏิบัติตามภารกิจและเป้าหมายร่วม เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาลและประเทศต่อไป

การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (SWOT Analysis) เป็นการประเมินจากสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) จากศักยภาพที่กองทุนฯ มีอยู่ในปัจจุบัน การประเมินกระบวนการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่ทำให้กองทุนฯ ไม่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของกองทุนฯ (External Factors) ที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม นโยบายและการเมือง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านกฎระเบียบ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำไปจัดทำ TOWS Metrix เพื่อหามาตรการและแนวทางการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อไป กองทุนฯ ได้จัดประชุม เพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในกองทุนฯ ดังนี้

1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors)

1.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factor) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์กรใน 7 มิติ (ตามหลักการ The McKinsey 7S Framework) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การบริหารจัดการ บุคลากร ทักษะ ระบบการทำงาน และค่านิยมร่วม โดยกองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ/ความคาดหวังของผู้บริหาร และพนักงานภายในกองทุนฯ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อรวบรวมข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน และนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. กลยุทธ์ (Strategy)	
S1 กองทุนฯ เป็นหน่วยงานหลักที่สนับสนุนส่งเสริมและให้โอกาสทางการศึกษาของประเทศ	W1 พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 กำหนดให้กองทุนฯ คิดอัตราเงินเพิ่มกรณีผิदनชำระเงินคืนกองทุนฯ (เบี้ยปรับ) ไม่เกินร้อยละ 0.5 ต่อปี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้กู้ยืมเงินค้างชำระเงินคืนกองทุนฯ ส่งผลให้อัตราการค้างชำระหนี้เพิ่มสูงขึ้น
S2 นโยบายการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาของกองทุนฯ มีความสอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน และรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	W2 การบริหารจัดการหนี้ และการติดตามหนี้ ยังไม่สามารถลดอัตราหนี้ค้างชำระลงได้
S3 กองทุนฯ สามารถให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนหรือนักศึกษาตามวัตถุประสงค์ของ พ.ร.บ. กองทุนฯ พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	W3 การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการให้กู้ยืม และการชำระเงินคืน รวมถึงข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ของกองทุนฯ แก่บุคคลภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
S4 กองทุนฯ สามารถให้ทุนการศึกษาแทนการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของกองทุนฯ	W4 ช่องทางการให้บริการของกองทุนฯ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
S5 กองทุนฯ สนับสนุนให้มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทำให้กองทุนฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	
S6 การเข้าถึงข้อมูลผู้กู้ยืมเงิน ช่วยให้การบริหารจัดการด้านการให้กู้ยืมเงิน ติดตามหนี้ ดำเนินคดี และบังคับคดี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
S7 การรับชำระหนี้จากการหักเงินเดือนผ่านองค์กรนายจ้าง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและติดตามหนี้ของกองทุนฯ ได้มากยิ่งขึ้น	
S8 กองทุนฯ สามารถปรับโครงสร้างหนี้ แปลงหนี้ใหม่ และเปลี่ยนแปลงลำดับการตัดชำระเงินคืนได้ ช่วยให้ผู้กู้ยืมเงินสามารถกลับมาชำระเงินคืนกองทุนฯ ตามความสามารถในการผ่อนชำระได้ ส่งผลให้กองทุนฯ ลดอัตราการค้างชำระหนี้ และลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีและบังคับคดีได้	

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
2. โครงสร้างองค์กร (Structure) บุคลากร (Staff) และทักษะ (Skill)	
<p>S9 บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี</p> <p>S10 บุคลากรกองทุนฯ มีการให้บริการที่ดีมีคุณภาพ ใส่ใจในการให้บริการ (Service Mind) และสามารถตอบสนองข้อซักถามให้กับผู้รับบริการได้ถูกต้องชัดเจน</p> <p>S11 กองทุนฯ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>S12 กองทุนฯ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารตามสายงานที่ชัดเจน</p>	<p>W5 โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง และหน้าที่ ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ยังไม่ชัดเจน และสอดคล้อง กับภารกิจงานตาม พ.ร.บ. กองทุนฯ พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566</p> <p>W6 การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรที่กองทุนฯ มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่ชัดเจน</p> <p>W7 การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และยังขาดความต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม</p>
3. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยม (Shared Value)	
<p>S13 กองทุนฯ เป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ (Integrity and Transparency Assessment หรือ ITA)</p> <p>S14 กองทุนฯ มีการสร้างค่านิยมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>S15 ผู้บริหารกองทุนฯ มีการสื่อสารนโยบายสำคัญ และเป้าหมายในการดำเนินงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>S16 กองทุนฯ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ เกี่ยวกับการกิจของกองทุนฯ แก่บุคลากรภายใน อย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>W8 ระบบการจัดการข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็น ทั้ง ภายใน และ ภายนอก ยังไม่สามารถบูรณาการร่วมกันและติดตามผล เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพด้านต่าง ๆ และสามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการอย่างเหมาะสมและทันทั่วที่ได้</p> <p>W9 การบริหารจัดการองค์ความรู้ที่กองทุนฯ มีอยู่ บางส่วนยังไม่ได้ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้และ นำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>W10 การดำเนินงานภายในกองทุนฯ บางส่วนยัง ไม่สามารถบูรณาการร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์</p> <p>W11 กองทุนฯ มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา Mindset เพื่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน แต่ยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุม บุคลากรทั้งกองทุนฯ</p>

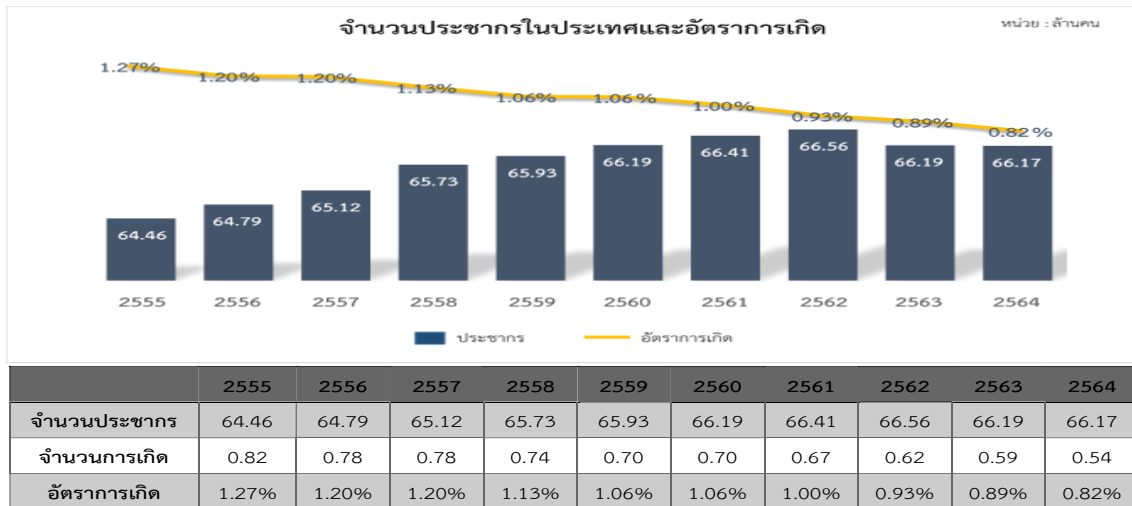
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (System)	
S17 แอปพลิเคชัน กยศ. Connect ของกองทุนฯ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้การกู้ยืมเงินและชำระหนี้คืน มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็วขึ้น	W12 ระบบ DSL ของกองทุนฯ บางส่วนยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการผู้ใช้งานในปัจจุบัน
S18 กองทุนฯ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความพร้อมและสามารถรองรับการดำเนินงานของผู้ใช้บริการที่เหมาะสม	W13 ระบบบริหารจัดการสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและการวิเคราะห์ธุรกิจของกองทุนฯ (MIS/BI) มีการรายงานข้อมูลไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน
S19 ระบบ DSL ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการการให้กู้ยืม การบริหารจัดการหนี้ การดำเนินคดี และการบังคับคดี ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. กองทุนฯ พ.ศ. 2560	W14 ระบบงานของกองทุนฯ ยังไม่รองรับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 เช่น การให้กู้ยืมลักษณะที่ 5 การให้ทุนการศึกษา การเปลี่ยนลำดับการตัดชำระหนี้ใหม่ การปรับโครงสร้างหนี้และการแปลงหนี้ใหม่ เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานกองทุนฯ และอาจพัฒนาระบบไม่ทันเวลาที่กฎหมายประกาศใช้
S20 ระบบสารสนเทศของกองทุนฯ มีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานระบบ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการที่เหมาะสม เพียงพอ	W15 การบริหารจัดการระบบงานกองทุนฯ ยังต้องพึ่งพาผู้รับจ้างภายนอกเป็นหลัก ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ไขปรับปรุงให้รองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ

1.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors) ดำเนินการโดยการรวบรวมข้อมูล/ปัจจัยที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่างๆ และสถานการณ์ในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนฯ และทำการวิเคราะห์ร่วมกับสภาพแวดล้อมภายใน รวมถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

อัตราการเกิด และการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากร

อัตราการเกิดของประชากรในประเทศไทยพบว่า มีแนวโน้มลดลงจากปี 2555 - 2564 คิดเป็นอัตราการเกิดของประชากรลดลงเฉลี่ยร้อยละ 1.06



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ภาพที่ 2 จำนวนประชากรในประเทศและอัตราการเกิด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า ประชากรเด็กและประชากรวัยเรียนของไทยมีแนวโน้มลดลง และการเปลี่ยนโครงสร้างของประชากรในสังคมเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” ซึ่งมีแนวโน้มอัตราส่วนการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานที่เพิ่มขึ้น และกำลังแรงงานที่มีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้เพิ่มภาระของวัยทำงานเพื่อเลี้ยงดูวัยเด็กและชรามากขึ้น และเสี่ยงในการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลง ทั้งนี้ อาจส่งผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาในอนาคต เพราะโรงเรียนและมหาวิทยาลัยต้องอาศัยนักเรียนนักศึกษาในจำนวนที่มากพอในการดำเนินการ โดยสถาบันการศึกษาที่จะได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรกคือ โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อมาจะเป็นระดับมหาวิทยาลัย เนื่องจากจำนวนนักศึกษามีแนวโน้มลดลงไปด้วยในอนาคต

การวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในอนาคต อาจส่งผลให้จำนวนนักเรียน/นักศึกษาผู้กู้ยืมเงินเพื่อศึกษามีจำนวนลดลงด้วย ดังนั้น กองทุนฯ อาจจะต้องพิจารณาแนวทางการให้กู้ยืมหรือเกณฑ์การคัดเลือกที่รองรับกลุ่มอื่นๆ เช่น ผู้ที่มีอาชีพแล้วต้องการศึกษาต่อ การศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดสำหรับการประกอบอาชีพ (Upskill & Reskill) หรือการให้กู้ยืมเพื่อศึกษาในต่างประเทศในสาขาที่เป็นความต้องการหรือขาดแคลน เป็นต้น ซึ่งเป็นโอกาสของกองทุนฯ ในการขยายกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors) โดยการวิเคราะห์ถึงโอกาสและอุปสรรคที่มีผลต่อกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ใน 4 มิติหลัก (PEST Analysis) ได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง/นโยบาย/กฎหมาย โดยกองทุนฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ/ความคาดหวังของผู้กู้ยืม/ผู้ค้ำประกัน/ผู้ปกครอง ผู้ปฏิบัติงาน สถานศึกษา องค์กรนายจ้าง และประชาชนทั่วไปผ่านระบบออนไลน์ เพื่อรวบรวมข้อมูลโอกาส และอุปสรรค และนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
1. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social)	
<p>O1 หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายต่างๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกองทุนฯ ช่วยให้องค์กรฯ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้มากขึ้น</p> <p>O2 ความต้องการแรงงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญของตลาดแรงงานในยุค New Normal ส่งผลให้คนไทยสนใจในหลักสูตรระยะสั้น (Upskill, Reskill) เพิ่มมากขึ้น เป็นโอกาสของกองทุนฯ ในการขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้มากขึ้น</p>	<p>T1 การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้ประกอบการ ในอนาคตจะให้คุณค่าต่อทักษะที่เหมาะสมและความสามารถที่แท้จริงของบุคคลมากขึ้น แทนการให้คุณค่าต่อปริญญาบัตรและวุฒิการศึกษา ทำให้ประชาชนเข้าสู่ระบบการศึกษาปกติลดลง</p> <p>T2 การใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และการปรับตัวในการประกอบอาชีพส่งผลต่อการเลือกศึกษาวิชาที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของประชากรในสังคม ทำให้นักเรียน นักศึกษา ไม่ต้องเข้าสู่ระบบการศึกษาปกติ ส่งผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายของกองทุนฯ</p> <p>T3 ผู้ก๊อปปี้ ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) บางส่วน ยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของกองทุนฯ</p> <p>T4 การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดน้อยลง และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ในอนาคต</p>
2. ด้านเทคโนโลยี (Technology)	
<p>O3 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เช่น AI, Big Data ช่วยให้องค์กรฯ สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพลดระยะเวลาในการบริหารจัดการได้</p> <p>O4 การมีแพลตฟอร์มของช่องทางให้บริการและการสื่อสาร (Digital Platform) ที่หลากหลาย ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ได้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น เช่น Line และ Social Media เป็นต้น</p> <p>O5 อุปกรณ์และเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยเพิ่มโอกาสให้กองทุนฯ เข้าถึงนักเรียน/นักศึกษา และประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้</p>	<p>T5 ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats) รูปแบบใหม่ ๆ เป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้กับระบบสารสนเทศของกองทุนฯ เช่น ข้อมูลรั่วไหล (Data Breach) ฯลฯ</p> <p>T6 สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย และพันธกิจ ของกองทุนฯ</p> <p>T7 กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น พ.ร.บ. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 พ.ร.บ. ว่าด้วย</p>

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	<p>การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2560 พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรฐานด้านความปลอดภัย ISO 27001 (ระบบบริหารจัดการความปลอดภัยของข้อมูล) ส่งผลให้กองทุนฯ จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance) ให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานต่าง ๆ</p> <p>T8 ปริมาณข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงรูปแบบของข้อมูลที่มีความหลากหลายจากแหล่งที่มาแตกต่างกันทำให้ต้องมีการพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและการเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลเพิ่มมากขึ้นด้วย</p> <p>T9 การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำหุ่นยนต์มาใช้ทดแทนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานทักษะต่ำตกงาน ส่งผลต่อการรับชำระเงินคืนกองทุนฯ</p>
3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	
<p>O6 เศรษฐกิจของประเทศเริ่มมีการขยายตัวและมีธุรกิจรูปแบบใหม่เพิ่มมากขึ้น ช่วยให้มีการจ้างงานหรือช่องทางการหารายได้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้กองทุนฯ มีโอกาสได้รับชำระเงินคืนเพิ่มมากขึ้น</p> <p>O7 ภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมต่อการกำหนดทักษะฝีมือแรงงานในวงการการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ช่วยส่งเสริมการยกระดับทักษะของบุคลากรที่จำเป็นในอนาคต และเป็นการเพิ่มโอกาสให้กองทุนฯ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้มากขึ้น</p>	<p>T10 การเกิดโรคอุบัติใหม่ในอนาคต รวมทั้งสถานการณ์ฉุกเฉินจากภัยธรรมชาติหรือภาวะสงคราม เป็นความเสี่ยงที่สำคัญที่มีผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลกระทบต่อการรับชำระเงินคืนกองทุนฯ</p> <p>T11 อัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการชำระเงินคืนกองทุนฯ</p>
4. ด้านการเมือง/นโยบาย/กฎเกณฑ์/กฎหมาย (Politics)	
<p>O8 นโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของรัฐ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นต้น ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานในภารกิจของกองทุนฯ ในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา</p>	<p>T12 นโยบายหาเสียงของพรรคการเมือง เช่น กำหนดให้ประชาชนเรียนฟรีตลอดชีพ การยกเลิกดอกเบี้ยและเบี้ยปรับ การพักหนี้/ยกหนี้ เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่อชำระเงินคืนและการดำเนินงานของกองทุนฯ ในระยะยาว</p>

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>O9 พ.ร.บ. ชุกรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2562 และ พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ช่วยเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ เช่น การทำสัญญา กู้ยืมเงินอิเล็กทรอนิกส์ การติดตามเร่งรัดให้ชำระเงินคืน และการใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในกระบวนการทางกฎหมาย เป็นต้น</p>	<p>T13 นโยบายด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง เช่น การยกเลิกกำหนดระยะเวลาในการศึกษาระดับปริญญาตรี, การสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Academic Credit Bank) ผู้เรียนสามารถนำผลการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยนำมาสะสมเทียบโอนกันได้ ส่งผลต่อกระบวนการดำเนินงาน (Business Process) ของกองทุนฯ</p>
<p>O10 พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมการศึกษาในหลักสูตรอาชีวหรือเพื่อยกระดับทักษะสมรรถนะ ให้มีความสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มกลุ่มเป้าหมายใหม่ในการให้กู้ยืมได้มากขึ้น</p>	<p>T14 พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 กำหนดให้ลูกหนี้สามารถขอปรับโครงสร้างหนี้แปลงหนี้ใหม่ และยกเลิกผู้ค้ำประกัน ส่งผลให้ลูกหนี้บางกลุ่มสามารถใช้เป็นโอกาสในการหลีกเลี่ยงการชำระเงินคืนกองทุนฯ</p>
<p>O11 พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 กำหนดให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์อย่างแท้จริง ต้องคำนึงถึงรายได้ที่กระจายจ่ายของครอบครัว ช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น</p>	
<p>O12 พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้กู้ยืมเงินมีงานทำ และชำระเงินคืนกองทุนฯ ผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชน และสถานศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินงานกับกองทุนฯ และแก้ปัญหาการค้างชำระเงินคืนของผู้กู้ยืมเงินได้ครอบคลุมทุกกลุ่ม</p>	
<p>O13 พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 กำหนดให้กองทุนฯ สามารถยกเว้นหรือลดหย่อนเงินเพิ่มให้แก่ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินเป็นการเฉพาะรายหรือเป็นการทั่วไปได้ ช่วยให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรนายจ้างและกองทุนฯ</p>	

จากผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของกองทุนฯ สามารถนำมาวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานกองทุนฯ ประกอบด้วย กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ TOWS Analysis

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
โอกาส (Opportunity)	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</p> <p>S2+S4+O2+O10 ศึกษา วิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานกองทุนฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>S2+O2+O10+O11 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>S3+O8+O9 เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการให้กู้ยืมตามวัตถุประสงค์กองทุนฯ</p> <p>S10+O4 ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>S5+O1+O7+O12 - สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม และพัฒนาเครือข่ายผู้กู้ยืมและสถานศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้กู้ยืมเงิน - กำหนดมาตรการช่วยเหลือให้ผู้กู้ยืมเงินมีงานทำและสามารถชำระเงินคืนกองทุนฯ</p> <p>S1+S3+S8+O9 ศึกษา วิจัยแนวทางการพัฒนา และจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>S9+S11+O3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>S13+S14+O8 การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</p> <p>W2+W14+O3+O9 พัฒนาเครื่องมือ/กลไกในการบริหารจัดการหนี้</p> <p>W8+W12+W13+W14+W15+O3+O4 เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>W5+W6+W10+O10 พัฒนาองค์กรให้มีระบบงานและโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร</p>
ภัยคุกคาม (Threat)	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</p> <p>S7+S8+T10+T11 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการหนี้</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</p> <p>W3+T3 สื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์ เชิงรุกให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี</p>

1.4.3 การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจหลักของกองทุนฯ

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ตาม พ.ร.บ. กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ดังนี้

มาตรา 6 กองทุนฯ มีหน้าที่และวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. นักเรียนหรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
2. นักเรียนหรือนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลัก ซึ่งมีความชัดเจนของการผลิตกำลังคนและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
3. นักเรียนหรือนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลนหรือสาขาวิชาที่กองทุนมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ
4. นักเรียนหรือนักศึกษาที่เรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

มาตรา 45 กองทุนฯ มีอำนาจดำเนินการในการติดตามการชำระเงินคืน ดังต่อไปนี้

1. ขอข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กู้ยืมเงินจากหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนหรือบุคคลใด ซึ่งเป็นผู้ครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว
2. เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืนกองทุนของผู้กู้ยืมเงินให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบุคคลใดตามที่ร้องขอ
3. มีอำนาจในการกำหนดมาตรการตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารกองทุนและการติดตามการชำระเงินคืนกองทุน

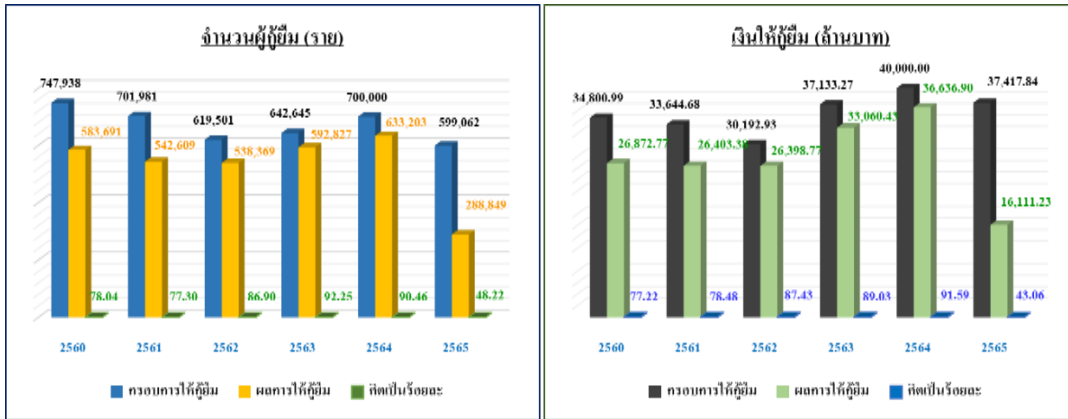
มาตรา 51 กองทุนฯ มีอำนาจหักเงินได้พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงินซึ่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง (เฉพาะมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ได้แก่ เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามการจ้างแรงงาน) โดยให้บุคคล คณะบุคคล หรือนิติบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินมีหน้าที่หักเงินได้พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงินเพื่อชำระเงินกู้ยืมคืนตามจำนวนที่กองทุนฯ แจ้งให้ทราบ นำส่งกรมสรรพากรภายในกำหนดระยะเวลาการนำส่งภาษีเงินได้ หัก ณ ที่จ่าย

การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภารกิจหลักของกองทุนฯ

1) ด้านการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

กองทุนฯ มีภารกิจหลักในการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาทั้ง 4 ลักษณะให้แก่ นักเรียน นักศึกษาตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนฯ เพื่อเพิ่มโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีทักษะสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยมีผลการให้กู้ยืมตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2565 ดังนี้

ผลการให้กู้ยืม ประจำปีการศึกษา 2560-2565

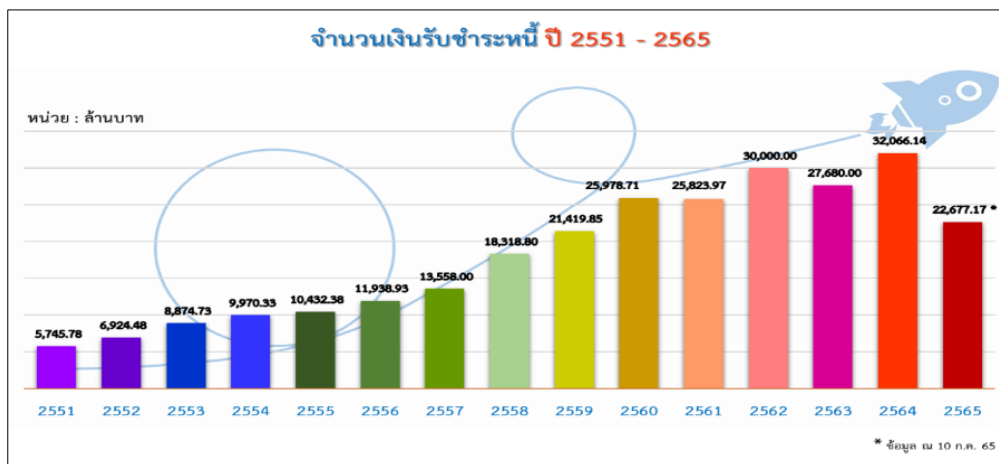


ภาพที่ 3 ผลการให้กู้ยืม ประจำปีการศึกษา 2560-2565

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565

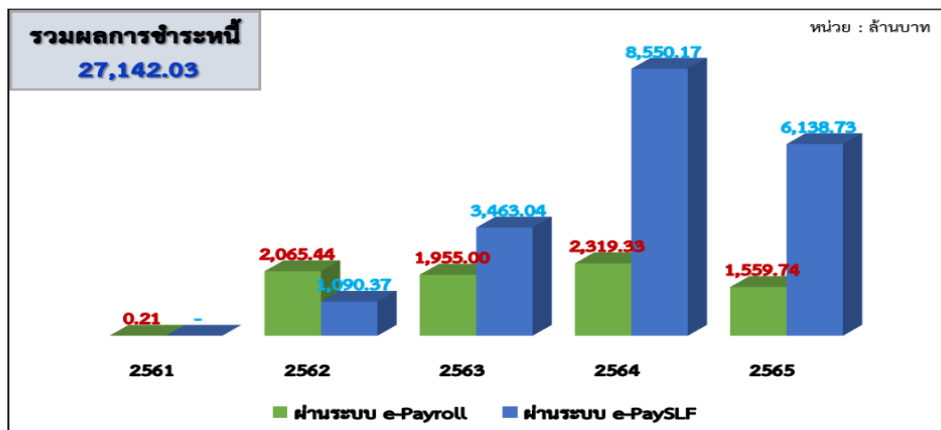
2) ด้านการรับชำระหนี้

กองทุนฯ มีการบริหารจัดการหนี้และการติดตามหนี้จากผู้กู้ยืมที่ครบกำหนดชำระหนี้ และการรับชำระหนี้ผ่านองค์กรนายจ้าง โดยมีผลการรับชำระหนี้ตั้งแต่ปี 2551-2565 ดังนี้



ภาพที่ 4 จำนวนเงินรับชำระหนี้ ปี 2551 - 2565

ผลการรับชำระหนี้ผ่านองค์กรนายจ้าง ประจำปี 2561 - 2565



ข้อมูล ณ 30 มิถุนายน 2565

ภาพที่ 5 ผลการรับชำระหนี้ผ่านองค์กรนายจ้าง ประจำปี 2561 - 2565

นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังมีมาตรการช่วยเหลือและให้โอกาสผู้กู้ยืมเงินเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาในการดำรงชีพของประชาชน ดังนี้

1. ลดเบี้ยปรับ หรือค่าธรรมเนียมกรณีผิดนัดชำระเงินคืน 100 % สำหรับผู้กู้ยืมทุกรายที่ชำระหนี้ปิดบัญชีในครั้งเดียว
2. ลดเบี้ยปรับ หรือค่าธรรมเนียมกรณีผิดนัดชำระเงินคืน 80% สำหรับผู้กู้ยืมเงินที่ยังไม่ถูกดำเนินคดีที่ชำระหนี้ค้างทั้งหมดให้มีสถานะปกติ (ไม่ค้างชำระ)
3. ลดเงินต้น 5 % สำหรับผู้กู้ยืมเงินที่ไม่เคยผิดนัดชำระหนี้และชำระหนี้ปิดบัญชีในคราวเดียว
4. ลดอัตราการคิดเบี้ยปรับกรณีผิดนัดชำระหนี้เหลือ 0.5%ต่อปี สำหรับผู้กู้ยืมเงินที่ยังไม่ถูกดำเนินคดีและไม่สามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนดทุกราย ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566
5. ลดอัตราดอกเบี้ยคงเหลือ 0.01%ต่อปี สำหรับผู้กู้ยืมเงินที่ไม่เคยผิดนัดชำระหนี้ทุกราย ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566
6. ชะลอการฟ้องร้องคดี สำหรับผู้กู้ยืมเงินที่ผิดนัดชำระหนี้ประจำปี 2563 – 2565 ยกเว้นคดีที่จะขาดอายุความ
7. ชะลอการบังคับคดี ผู้กู้ยืมเงินและผู้ค้ำประกันที่ศาลมีคำพิพากษาแล้ว เว้นแต่คดีที่ใกล้จะหมดระยะเวลาบังคับคดี (10 ปี)
8. งดการขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้กู้ยืมเงินและผู้ค้ำประกันที่ได้ดำเนินการยึดทรัพย์ไว้และอยู่ระหว่างขั้นตอนการขายทอดตลาด
9. การปรับโครงสร้างหนี้ ผู้กู้ยืมที่อยู่ระหว่างผ่อนชำระหนี้ที่ยังไม่ถูกฟ้องคดี กรณีไม่สามารถผ่อนชำระเงินคืนตามเงื่อนไขของสัญญาเงินกู้ยืมเดิมได้ สามารถผ่อนได้สูงสุด 30 ปี แต่ในการชำระเงินงวดสุดท้ายผู้กู้ยืมต้องมีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์
10. การปรับเปลี่ยนลำดับการตัดชำระหนี้ใหม่ สำหรับผู้กู้ยืมที่อยู่ระหว่างผ่อนชำระเงินคืนกองทุนที่ยังไม่ถูกฟ้องคดี โดยจะนำเงินที่ได้รับชำระหนี้ไปตัดชำระเงินต้น และดอกเบี้ยของแต่ละงวด เริ่มจากงวดที่ค้างนานที่สุดก่อน แล้วจึงตัดงวดที่ค้างชำระนานรองลงมาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน หากมีเบี้ยปรับให้นำมาชำระในงวดสุดท้าย
11. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภายใต้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 เพื่อช่วยเหลือผู้กู้ยืมและผู้ค้ำประกันให้สามารถเจรจาต่อรองและชำระหนี้คืนให้แก่กองทุนฯ โดยยังไม่ต้องดำเนินการฟ้องร้องดำเนินคดี

1.5 การประเมินผลการดำเนินงาน

1.5.1 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566

ปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 25 แผนงาน/โครงการ ซึ่งกองทุนฯ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จำนวน 1 แผนงาน/โครงการ อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 23 แผนงาน/โครงการ และชะลอดำเนินการจำนวน 1 แผนงาน/โครงการ ซึ่งกองทุนฯ มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมายจำนวน 1 แผนงาน/โครงการ และยังไม่ถึงกำหนดเวลาวัดค่าเป้าหมาย จำนวน 24 แผนงาน/โครงการ คิดเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 47.44 ของแผนงาน/โครงการทั้งหมด

งบประมาณสำหรับดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 345.79 ล้านบาท มีการอนุมัติวงเงินสำหรับการเบิกจ่าย จำนวน 257.35 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 74.42 และมีการเบิกจ่ายไปแล้ว จำนวน 2.38 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 0.69 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2566)

2) แผนปฏิบัติการที่ผูกพันดำเนินงานต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 4 แผนงาน/โครงการ ซึ่งกองทุนฯ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จำนวน 2 แผนงาน/โครงการ อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 2 แผนงาน/โครงการ ทั้งนี้ มีผลการดำเนินการเป็นไปตามแผน จำนวน 3 แผนงาน/โครงการ ดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนงาน จำนวน 1 แผนงาน/โครงการ และมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย จำนวน 3 แผนงาน/โครงการ และดำเนินงานน้อยกว่าค่าเป้าหมาย จำนวน 1 แผนงาน/โครงการ คิดเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 91.50 ของแผนงาน/โครงการทั้งหมด งบประมาณสำหรับดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2565 ที่ต้องดำเนินงานต่อเนื่องในปี 2566 จำนวน 9.94 ล้านบาท มีการอนุมัติวงเงินสำหรับการเบิกจ่าย จำนวน 9.94 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 100.00 และมีการเบิกจ่ายงบประมาณไปแล้ว จำนวน 2.78 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 27.93 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2566)

สรุปผลการติดตามและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ปีงบประมาณ 2566 ระยะครึ่งปีงบประมาณ 2566 (สิ้นสุด ณ เดือนมีนาคม 2566)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
เป้าหมาย : สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
ตัวชี้วัด : 1. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน ร้อยละ 100 2. ร้อยละของนักเรียน/นักศึกษาและประชาชนที่ได้รับอนุมัติการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา (เทียบกับจำนวนผู้ยื่นขอกู้ยืม)		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการติดตามและประเมินผล
1. ศึกษา วิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานกองทุนฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	ปี 2566 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการ ร้อยละ 100	ปี 2566 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการ ร้อยละ 82.50
2. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมให้ สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	ปี 2566 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการ ร้อยละ 100	ปี 2566 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการ ร้อยละ 85
3. เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการให้กู้ยืมตามวัตถุประสงค์กองทุนฯ	ปี 2566 ร้อยละของนักเรียน/นักศึกษาและประชาชนที่ได้รับอนุมัติการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา (เทียบกับจำนวนผู้ยื่นขอกู้ยืม) ร้อยละ 85	ปี 2566 กองทุนฯ จะดำเนินการให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในปีการศึกษา 2566 ตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 เป็นต้นไป

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับการให้บริการ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ		
เป้าหมาย : 1. ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และความภาคภูมิใจแก่ผู้กักขังที่ได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีในการชำระหนี้คืนเพื่อส่งต่อโอกาสให้แก่เยาวชนรุ่นต่อไป		
ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 100 3. ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษา ร้อยละ 85 4. อัตราการรับรู้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 80 5. จำนวนสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ (สะสม) จำนวน 3 แห่ง 6. จำนวนผู้กักขังที่เข้าร่วมโครงการ (สะสม) จำนวน 1,000 คน		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการติดตามและประเมินผล
1. ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ปี 2566 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)	ปี 2566 อยู่ระหว่างดำเนินการ
	ปี 2566 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการ ร้อยละ 80	ปี 2566 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการ ร้อยละ 30
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการติดตามและประเมินผล
2. สื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย	ปี 2566 ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษา ร้อยละ 85	ปี 2566 อยู่ระหว่างดำเนินการ
	ปี 2566 อัตราการรับรู้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 80	ปี 2566 อยู่ระหว่างดำเนินการ
3. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายผู้กักขังและสถานศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้กักขังเงิน	ปี 2566 จำนวนสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ จำนวน 3 แห่ง (สะสม)	ปี 2566 สถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ จำนวน 3 แห่ง
	ปี 2566 จำนวนผู้กักขังที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 1,000 คน (สะสม)	ปี 2566 จำนวนผู้กักขังที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 1,054 (สะสม)

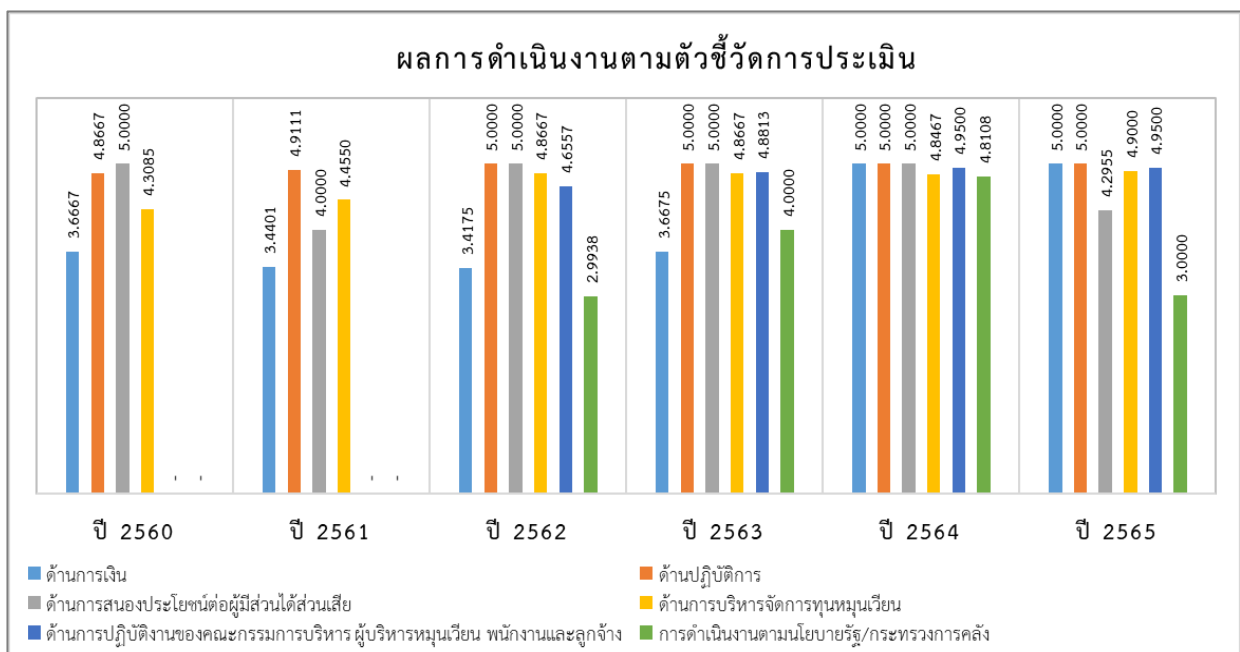
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและติดตามหนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ		
เป้าหมาย : สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ โดยไม่พึ่งพางบประมาณแผ่นดิน		
ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของจำนวนเงินที่ได้รับชำระคืน (เฉพาะกลุ่มปกติ) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 67 2. อัตราส่วนหนี้ค้างชำระเกิน 1 ปีต่อยอดหนี้คงเหลือ (เฉพาะกลุ่มปกติ) ไม่มากกว่าร้อยละ 5.75 3. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 100		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการติดตามและประเมินผล
1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการหนี้	ปี 2566 ร้อยละของจำนวนเงินที่ได้รับชำระคืน (เฉพาะกลุ่มปกติ) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 67	ปี 2566 ร้อยละของจำนวนเงินที่ได้รับชำระคืน (เฉพาะกลุ่มปกติ) คิดเป็นร้อยละ 35.08
	ปี 2566 อัตราส่วนหนี้ค้างชำระเกิน 1 ปีต่อยอดหนี้คงเหลือ (เฉพาะกลุ่มปกติ) ไม่มากกว่าร้อยละ 5.75	ปี 2566 อัตราส่วนหนี้ค้างชำระเกิน 1 ปีต่อยอดหนี้คงเหลือ (เฉพาะกลุ่มปกติ) คิดเป็นร้อยละ 7.74
2. พัฒนาเครื่องมือ/กลไกในการบริหารจัดการหนี้	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 100	ปี 2566 กองทุนฯ ได้ชะลอโครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการใกล้เคียงข้อพิพาทและปรับโครงสร้างหนี้ เนื่องจาก กองทุนฯ ยังไม่ได้ข้อสรุปยืนยันรายละเอียดการพัฒนาและปรับปรุงระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล		
เป้าหมาย : เป็น Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบ (Smart Services / Smart Operations / Smart Offices / Smart Peoples)		
ตัวชี้วัด : 1. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน ร้อยละ 100 2. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 3. ร้อยละความสำเร็จในการบูรณาการระบบงานให้มีประสิทธิภาพ 4. ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ DSL ให้รองรับการดำเนินงานกองทุนฯ 5. ร้อยละความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนงาน Back Office		
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการติดตามและประเมินผล
1. ศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนา และจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 100	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 50
2. เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนฯ	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 100	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 48
	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ DSL ให้รองรับการดำเนินงานกองทุนฯ ร้อยละ 80	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ DSL ให้รองรับการดำเนินงานกองทุนฯ ร้อยละ 10
	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 100	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 60
	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุน Back Office ร้อยละ 80	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุน Back Office ร้อยละ 50
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต	ปี 2566 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ร้อยละ 80	ปี 2566 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ร้อยละ 87.50
4. พัฒนาองค์กรให้มีระบบงานและโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 100	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 35
5. การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 100	ปี 2566 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 51

1.5.2 การประเมินผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลทุนหมุนเวียน

การประเมินผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลทุนหมุนเวียน ใน 6 ปีที่ผ่านมาพบว่า กองทุนฯ มีผลการดำเนินงานดีขึ้นตามลำดับ ดังตารางผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ปีงบประมาณ 2560 - 2565

ตัวชี้วัด	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
ด้านการเงิน	3.6667	3.4401	3.4175	3.6675	5.0000	5.0000
ด้านปฏิบัติการ	4.8667	4.9111	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.2955
ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน	4.3085	4.4550	4.8667	4.8667	4.8467	4.9000
ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง	-	-	4.6557	4.8813	4.9500	4.9500
การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	-	-	2.9938	4.0000	4.8108	3.0000
คะแนนการประเมินเฉลี่ย	4.5326	4.4625	4.4284	4.6016	4.9531	4.6391



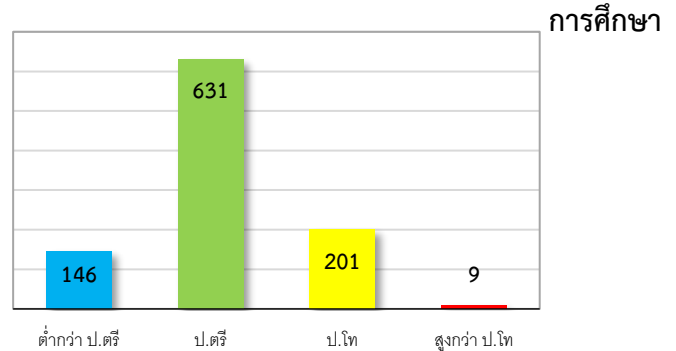
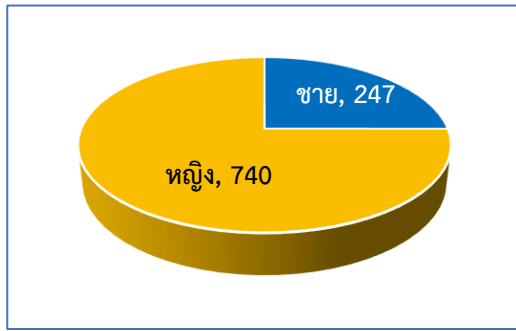
ภาพที่ 6 ผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีงบประมาณ 2560 - 2565

1.6 การสำรวจความพึงพอใจ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียภายในและภายนอก รวมจำนวน 987 ราย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

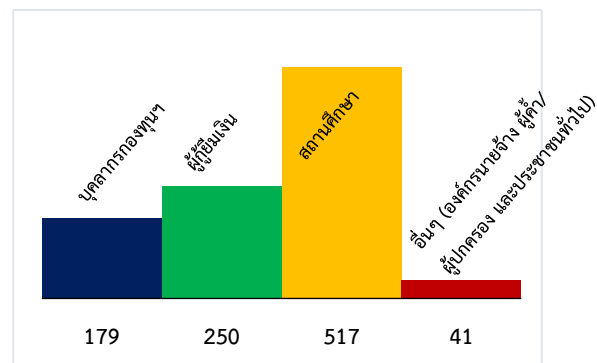
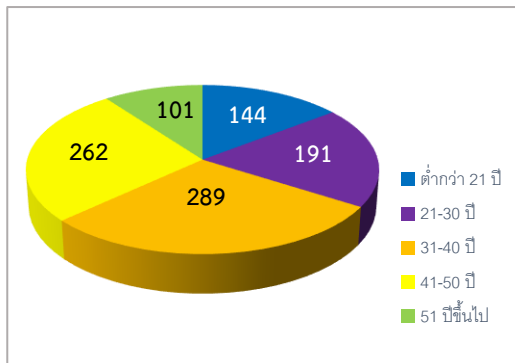
(หน่วย : ราย)

เพศ



อายุ

สถานะ



ส่วนที่ 2 การสำรวจความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานกองทุนฯ

ประเด็นสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ผลค่าคะแนน
1. ด้านนโยบาย/การดำเนินงานของกองทุนฯ		
1) การให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียนหรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์/ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลัก/ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลน หรือมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ/เรียนดี เพื่อสร้างความเป็นเลิศ ได้ตรงกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	3.72	มากที่สุด
2) การกำหนดมาตรการต่าง ๆ เช่น การลดเบี้ยปรับ การลดเงินต้นกรณีปิดบัญชี เป็นต้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือลดภาระหนี้สินให้แก่ผู้กู้ยืมเงิน มีความเหมาะสม	3.64	มากที่สุด
3) การรับชำระเงินคืนจากการหักเงินเดือนผ่านองค์กรนายจ้าง ช่วยเพิ่มความสะดวกให้กับผู้กู้ยืมเงิน และลดปัญหาการค้างชำระหนี้	3.61	มากที่สุด
4) การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างวินัยทางการเงิน และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้กู้ยืมเงิน	3.55	มากที่สุด
5) การเข้าร่วมมหกรรมร่วมใจแก้หนี้ เปิดโอกาสให้ผู้กู้ยืมเงินสามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย และกลับมาชำระเงินคืนให้เป็นปกติได้	3.59	มากที่สุด

ประเด็นสำคัญ	ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ผลค่าคะแนน
2. ด้านกระบวนการกู้ยืมและการชำระเงินคืน		
1) กองทุนฯ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนในการกู้ยืมเงิน และเงื่อนไขในการชำระเงินคืน ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.57	มากที่สุด
2) กระบวนการหักเงินเดือนผู้กู้ยืมเงินและการนำส่งเงินผ่านกรมสรรพากร มีความชัดเจน สะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	3.52	มากที่สุด
3) กองทุนฯ กำหนดให้มีการหักเงินเดือนชำระคืนผ่านองค์กรนายจ้างในอัตราที่เหมาะสม	3.52	มากที่สุด
4) กองทุนฯ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการกู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืน ในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.49	มากที่สุด
5) ช่องทางการชำระเงินคืนกองทุนฯ มีหลากหลาย ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้กู้ยืมเงิน	3.68	มากที่สุด
3. ด้านการให้บริการและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ		
1) กองทุนฯ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน การชำระเงินคืนและข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย	3.51	มากที่สุด
2) ช่องทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ มีความหลากหลาย และเหมาะสม	3.51	มากที่สุด
3) กองทุนฯ มีการจัดการข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที	3.42	มากที่สุด
4) กองทุนฯ มีช่องทางการให้บริการและตอบข้อซักถามที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว และให้บริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	3.43	มากที่สุด
5) เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยคำพูดที่สุภาพ และสามารถตอบข้อซักถามให้กับผู้รับบริการได้ถูกต้อง ชัดเจน	3.57	มากที่สุด
4. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ		
1) ระบบให้กู้ยืมเงินแบบดิจิทัล (LOS – Loan Origination System) ช่วยให้สถานศึกษาและผู้กู้ยืมเงินดำเนินการกู้ยืมเงินได้สะดวกและรวดเร็ว	3.53	มากที่สุด
2) ระบบตรวจสอบยอดหนี้ ผ่านทางเว็บไซต์ มีความถูกต้อง สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว	3.60	มากที่สุด
3) ระบบรับชำระเงินคืนผ่านองค์กรนายจ้าง (ระบบ e-PaySLF/e-Payroll) ใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ช่วยเพิ่มความสะดวกให้แก่องค์กรนายจ้าง	3.51	มากที่สุด
4) แอปพลิเคชัน กยศ. Connect ของกองทุนฯ ช่วยอำนวยความสะดวกให้การกู้ยืมเงิน และชำระเงินคืน มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็วขึ้น	3.65	มากที่สุด
5) ระบบสารสนเทศของกองทุนฯ มีการรักษามั่นคงปลอดภัยในการใช้งานระบบ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการที่เหมาะสม เพียงพอ	3.57	มากที่สุด
ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ในภาพรวมในระดับใด	8.39	มากที่สุด

ส่วนที่ 3 การสำรวจความคาดหวัง ด้านการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

ประเด็นสำคัญ	ระดับความคาดหวัง	
	ค่าเฉลี่ย	ผลค่าคะแนน
1) การขยายโอกาสเข้าถึงการศึกษาในหลักสูตรอาชีพหรือหลักสูตรระยะสั้น (Upskill, Reskill) เพื่อยกระดับทักษะ สมรรถนะ มีความสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.52	มากที่สุด
2) การกำหนดให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์อย่างแท้จริง ต้องคำนึงถึงรายได้หักรายจ่ายของ ครอบครัวช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาของนักเรียน/นักศึกษา	3.58	มากที่สุด
3) การกู้ยืมเงินโดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันในทุกกรณี ช่วยให้การกู้ยืมเงินง่ายขึ้น	3.63	มากที่สุด
4) กองทุนฯ สามารถจ่ายเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาเกินจำนวนปีที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตามที่ ผู้กู้ยืมเงินร้องขอได้ (ในกรณีจำเป็นและสมควร)	3.51	มากที่สุด
5) การรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการมีงานทำและประเภทของงานของผู้ กู้ยืมเงิน ที่สำเร็จการศึกษา ช่วยในการวางแผนการเลือกสาขาที่เรียนของผู้กู้ยืมเงิน	3.54	มากที่สุด
6) การกำหนดมาตรการช่วยเหลือให้ผู้กู้ยืมเงินมีงานทำและสามารถชำระเงินคืนกองทุนฯ ผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชน และสถานศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินงานกับ กองทุนฯ	3.58	มากที่สุด
7) การเปลี่ยนแปลงลำดับการตัดชำระเงินคืน (เงินต้น-ดอกเบี้ย-เบี้ยปรับ) การปรับ โครงสร้างหนี้ และแปลงหนี้ใหม่ เป็นการช่วยเหลือผู้กู้ยืมเงินให้สามารถกลับมาชำระเงิน คืนกองทุนฯ ตามความสามารถในการผ่อนชำระได้	3.56	มากที่สุด
8) การผ่อนชำระเงินคืนผู้กู้ยืมเงินสามารถชำระเป็นรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปีได้	3.62	มากที่สุด
9) การกำหนดมาตรการ เช่น การลดหย่อนเงินต้น ฯลฯ เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้กู้ยืมเงิน ไม่ผิดนัดชำระเงินคืน หรือชำระเงินคืนครบถ้วนก่อนกำหนดเวลา	3.57	มากที่สุด
10) กองทุนฯ สามารถยกเว้นหรือลดหย่อนเงินเพิ่มให้แก่ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินเป็นการ เฉพาะรายหรือเป็นการทั่วไปได้ (เมื่อมีเหตุอันสมควร)	3.56	มากที่สุด
ท่านมีความคาดหวังด้านการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ในภาพรวมในระดับใด	8.53	มากที่สุด

ส่วนที่ 4 ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ข้อเสนอแนะ
1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน - บุคลากรกองทุนฯ	<u>การพัฒนา/ปรับปรุงการให้บริการของกองทุนฯ</u> 1. ควรเร่งดำเนินการปรับโครงสร้างหนี้ 2. ระบบกองทุนฯ ยังไม่ครอบคลุมให้นักศึกษาและอาจารย์แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูลได้ 3. ระบบของลูกหนี้ควรให้เป็นระบบเดียวกันเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถดูได้ <u>บทบาทการดำเนินงาน/ภารกิจของกองทุนฯ ในภาพรวม</u> 1. ควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่กระบวนการดำเนินงานของฝ่ายงานให้ชัดเจน 2. การติดต่อและประสานงานกับกองทุนฯ ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลล่าช้า
2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก - ผู้กู้ยืมเงิน - ผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษา	<u>การพัฒนา/ปรับปรุงการให้บริการของกองทุนฯ</u> 1. การติดต่อกับผู้ประสานงานของกองทุนได้ยาก 2. ควรให้ธนาคารเข้ามาดูแลขั้นตอนการกู้ยืมเงินทุกขั้นตอน เพราะครุมีภาระที่ต้องสอน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ข้อเสนอแนะ
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ค้าประกัน/ผู้ปกครอง - องค์กรนายจ้าง - ประชาชนทั่วไป 	<ol style="list-style-type: none"> 3. ควรส่งใบแจ้งหนี้ให้ทางอีเมลล์เพื่อเพิ่มช่องทางการแจ้งเตือนให้ชำระรายเดือน 4. ควรถูกกำหนดให้มีการให้กู้ยืมเงินระดับปริญญาโททุกสาขา 5. ควรขยายเวลาการกู้ยืมให้มากกว่าเดิม 6. ควรปรับปรุงเรื่องการหักเงินเดือนโดยให้ผู้กู้ยืมชำระเงินเองแทนการให้องค์กรนายจ้างนำส่งเงินผ่านกรมสรรพากรเนื่องจากเป็นภาระในการดำเนินงาน 7. พัฒนาระบบให้ติดตามเอกสารข้อมูลได้ง่าย และตรวจสอบได้รวดเร็วขึ้น 8. พัฒนาระบบการสื่อสารกับผู้ใช้บริการให้เข้าถึงข้อมูลของตนได้สะดวกมากขึ้น 9. ควรยกเลิกการทำจิตอาสา 10. สนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์โน้ตบุค ให้สถานศึกษาหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของสถานศึกษา 11. ควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานของระบบสถานศึกษาให้น้อยลง 12. การตอบคำถามของ Call center ขอให้อ้างอิงจากการดำเนินงานของกองทุนเป็นหลัก และตรวจสอบข้อมูลผู้กู้ยืมให้ครบถ้วนก่อนที่จะแจ้งให้ไปสอบถามกับสถานศึกษา 13. ควรพัฒนา Application ให้มีความเสถียรและยืดหยุ่นในการให้บริการ เช่น ผู้กู้ยืมสามารถเปลี่ยนแปลงหมายเลขโทรศัพท์ของตนเองผ่าน App. ได้ แทนการส่งเอกสาร 14. ควรตอบคำถามทันทีที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในการดำเนินงาน 15. ควรปรับปรุงระบบให้เข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติงาน <p><u>บทบาทการดำเนินงาน/ภารกิจของกองทุนฯ ในภาพรวม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเพิ่มค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพมากขึ้น 2. ควรเพิ่มค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้กับสถานศึกษา 3. ไม่ควรปรับเปลี่ยนระบบบ่อยๆ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนระบบและขั้นตอนทุกปี 4. ควรทบทวนหลักเกณฑ์การหักเงินผ่านองค์กรนายจ้างใหม่ 5. ควรมีมาตรการลดดอกเบี้ยกับผู้กู้ยืมเงินที่มีความตั้งใจชำระคืนดี 6. ควรให้ผู้กู้ยืมดำเนินการกู้ยืมผ่านกองทุนฯ โดยตรง 7. ควรให้ผู้กู้ยืมสามารถเลือกจ่ายเงินคืน เป็นรายเดือน รายไตรมาส ได้ แทนการหักเงินเดือนผ่านองค์กรนายจ้าง 8. การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น การให้กู้ยืม การชำระหนี้คืน เป็นต้น 9. ควรปรับปรุงระบบการให้กู้ยืมให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและผู้กู้ยืม 10. พัฒนาเรื่องระบบสารสนเทศนี้ให้มีเสถียรภาพ

หมายเหตุ : อ้างอิงจากผลการสำรวจความพึงพอใจ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 28 มีนาคม - 10 เมษายน 2566

เกณฑ์การแปลผล
<p>การนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย พิจารณาจากคะแนนของคำตอบโดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์คำนวณจากสูตรการหาอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} = \frac{4-1}{4} = 0.75$</p> <p>เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลคะแนน</p> <p>คะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 คือ ความพึงพอใจ/ความคาดหวังมากที่สุด</p> <p>คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 คือ ความพึงพอใจ/ความคาดหวังมาก</p> <p>คะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 คือ ความพึงพอใจ/ความคาดหวังน้อย</p> <p>คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 คือ ความพึงพอใจ/ความคาดหวังน้อยที่สุด</p>

1.7 ความคาดหวัง/ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก

ผู้ให้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความคาดหวัง/ความต้องการ
<p>1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน</p> <p>1.1 ผู้บริหารของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา</p> <p>1.2 พนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา</p>	<p><u>การพัฒนา/ปรับปรุงการให้บริการกองทุนฯ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนา/ปรับปรุงการให้บริการของกองทุนฯ ควรดำเนินงานในรูปแบบของคณะทำงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการทำงาน 2. ควรปรับปรุง/ลดขั้นตอนกระบวนการทำงานภายในที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ 3. ควรสร้างค่านิยมในการให้บริการที่ดี และการใช้ทรัพยากรของกองทุนฯ ให้กับพนักงานกองทุนฯ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัดงบประมาณ 4. ควรมีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับพนักงานกองทุนฯ ได้รับทราบอย่างทั่วถึง และสามารถให้บริการในเบื้องต้นได้ทุกคน <p><u>บทบาทการดำเนินงาน/ภารกิจของกองทุนฯ ในภาพรวม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กองทุนฯ ควรมีการวางกรอบนโยบายการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการผลักดันนโยบายให้ประสบผลสำเร็จ 2. กองทุนฯ ควรบริหารจัดการหนี้ค้างชำระที่เกิดขึ้นใหม่ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดหนี้ค้างชำระสะสมเพิ่มขึ้น และประหยัดงบประมาณในการดำเนินคดีในอนาคต 3. กองทุนฯ ควรบูรณาการการดำเนินงานทุกฝ่ายงานให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4. กองทุนฯ ควรทบทวนโครงสร้างอัตราค่าล้าง และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้มีความชัดเจน
<p>2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก</p> <p>2.1 ผู้กู้ยืมที่อยู่ระหว่างศึกษา/ผู้ปกครอง/ผู้ค้ำประกัน</p> <p>2.2 ผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน</p> <p>2.3 องค์กรนายจ้างภาครัฐและเอกชน</p> <p>2.4 ประชาชนทั่วไป</p>	<p><u>การพัฒนา/ปรับปรุงการให้บริการกองทุนฯ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงระบบการโอนเงินค่าเทอม/ค่าครองชีพ และการคืนเงินที่ชำระเกินให้รวดเร็วขึ้น 2. เปิดโอกาสให้ลูกหนี้เลือกชำระหนี้ตามความสามารถในการชำระหนี้แทนการหักเงินเดือนจากองค์กรนายจ้าง 3. ปรับปรุงระบบการให้กู้ยืมเงินให้มีความสะดวกในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและผู้กู้ยืม 4. จัดทำสัญญากู้ยืมเงินในรูปแบบออนไลน์ 5. พัฒนาระบบการให้บริการสู่ยุคดิจิทัลในรูปแบบลดการใช้กระดาษ 6. การดำเนินงานปรับโครงสร้างหนี้ล่าช้า

ผู้ใช้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความคาดหวัง/ความต้องการ
	<p><u>บทบาทการดำเนินงาน/ภารกิจของกองทุนฯ ในภาพรวม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กองทุนฯ ควรเร่งดำเนินการพัฒนาระบบ DSL ทุกขั้นตอนให้ดียิ่งขึ้น 2. กองทุนฯ ควรลด/ยกเลิกชั่วโมงการทำกิจกรรมจิตอาสา 3. กองทุนฯ ควรปรับปรุงกระบวนการโอนเงินให้รวดเร็วขึ้น 4. กองทุนฯ ควรจัดการฝึกอบรมพนักงาน Call Center อย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการให้ข้อมูลหรือแก้ไขปัญหาของผู้กู้ยืมได้อย่างชัดเจน 5. กองทุนฯ ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้สามารถรองรับกับผู้ใช้บริการ 6. การปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือรูปแบบการดำเนินงาน ควรสำรวจความต้องการของสถานศึกษา และจัดระบบการทำงานก่อนดำเนินการแจ้งสถานศึกษาให้ดำเนินงานในระบบ DSL 7. กองทุนฯ ควรเพิ่มทางเลือกในการจ่ายชำระหนี้ให้สอดคล้องกับความสามารถในการชำระหนี้ของผู้กู้ยืม 8. การส่งเอกสาร/แนบเอกสารควรดำเนินการในรูปแบบออนไลน์เนื่องจากการตรวจสอบเอกสารในรูปแบบเดิม ทำให้การโอนเงินให้กับนักเรียนนักศึกษาล่าช้า 9. การหักเงินเดือนควรมีหนังสือแจ้งกับผู้กู้ให้ทราบก่อน หรือระบุในสัญญากู้ยืมเมื่อทำงานแล้วจะถูกหักเงินเดือนจากนายจ้างทันที 10. คู่มือในการทำงานในระบบ DSL บางเรื่องควรมีข้ออธิบายให้ชัดเจน 11. ผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษามีจำนวนน้อย ควรให้ผู้กู้ยืมยื่นกู้เงินกับกองทุนฯ หรือธนาคารโดยตรง 12. ควรมีมาตรการในการช่วยเหลือผู้กู้ยืมที่ถูกดำเนินคดี เนื่องจากบริษัทผู้รับจ้างปิดกิจการ 13. ควรจัดกลุ่มลูกหนี้ค้างชำระให้ชัดเจนในการติดตามหนี้ เพื่อป้องกันการติดตามหนี้ลูกหนี้ที่ชำระหนี้เป็นปกติ และประชาสัมพันธ์การชำระหนี้ให้ทั่วถึง 14. ขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่ทำงานประจำและเข้าระบบประกันสังคม 15. ประชาสัมพันธ์งานกองทุนฯ ให้ผู้กู้ยืมเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

หมายเหตุ : อ้างอิงจากผลการสำรวจความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ระหว่างวันที่ 17-21 มกราคม 2565 และวันที่ 14-18 กุมภาพันธ์ 2565

ยุทธศาสตร์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570

(ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2539 ให้เริ่มดำเนินการกองทุนฯ ในลักษณะเงินหมุนเวียน ตามนัยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. 2491 ต่อมารัฐบาลได้พิจารณาเห็นความสำคัญของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษามากขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยอยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน หรือนักศึกษา ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวเนื่องกับการศึกษา และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพระหว่างศึกษา กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาดำเนินการให้กู้ยืมตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 โดยให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สายสามัญและสายอาชีพ) จนถึงระดับปริญญาตรี แต่เนื่องจากกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 มีการบริหารจัดการและการดำเนินการที่มีข้อจำกัด และไม่สอดคล้องกับนโยบายการผลิตกำลังคนและการพัฒนาประเทศ จึงได้บูรณาการการบริหารจัดการ และเพิ่มมาตรการในการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนหรือนักศึกษาในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ขาดแคลนทุนทรัพย์
2. ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลักและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
3. ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลนหรือสาขาวิชาที่กองทุนมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ
4. เรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
5. ลักษณะอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นกองทุนหมุนเวียนที่ให้โอกาสทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

และสร้างอนาคตให้คนไทยอย่างยั่งยืน ด้วยระบบบริหารจัดการที่ดีและทันสมัย”

2. พันธกิจ (Mission)

1) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนหรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์/ ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลักและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ/ ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลนหรือสาขาวิชาที่กองทุนมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ/ เรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ/ ลักษณะอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

2) พัฒนาองค์กรในทุกมิติด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล

3) พัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้มีศักยภาพและมีความพร้อมรองรับนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. วัตถุประสงค์ (Objectives)

- 1) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้แก่ นักเรียน นักศึกษา และประชาชนตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และสร้างความภาคภูมิใจและจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับโอกาสจากกองทุนฯ
- 4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้ให้สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ และลดการพึ่งพา งบประมาณแผ่นดิน
- 5) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ ลดระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

4. เป้าหมายหลัก (Goals)

- G1 สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- G2 ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- G3 สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และความภาคภูมิใจแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ รวมทั้งสร้าง จิตสำนึกที่ดีในการชำระเงินคืนเพื่อส่งต่อโอกาสให้แก่เยาวชนรุ่นต่อไป
- G4 สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการพึ่งพา งบประมาณแผ่นดิน
- G5 เป็น Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบ (Smart Services / Smart Operations / Smart Offices / Smart Peoples)

5. ผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Result) และตัวชี้วัด (Indicators)

ผลลัพธ์ที่สำคัญจากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ภายในระยะเวลา 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) แบ่งตามเป้าหมายหลัก ดังนี้

G1 สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- K1 นักเรียน นักศึกษา และประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษา หรือได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพตามศักยภาพ
- ร้อยละของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่ได้รับอนุมัติการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ (เทียบกับจำนวนผู้ยื่นขอกู้ยืม)

K2 ผู้กู้ยืมที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาสามารถประกอบอาชีพ และมีรายได้ชำระคืนกองทุนฯ

- ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่ได้รับอนุมัติกู้ยืมเงินแล้วเรียนจบ
- ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่เรียนจบแล้วมีอาชีพและรายได้ชำระคืนกองทุนฯ

G2 ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

K3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อบริการของกองทุนฯ

- ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ร้อยละความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน

G3 สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และความภาคภูมิใจแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ รวมทั้ง สร้างจิตสำนึกที่ดีในการชำระเงินคืนเพื่อส่งต่อโอกาสให้แก่เยาวชนรุ่นต่อไป

K4 กองทุนฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีและผู้กู้ยืมมีความภูมิใจและมีจิตสำนึกที่ดีในการชำระเงินคืนกองทุนฯ

- ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่เข้าร่วมทำกิจกรรมกับกองทุนฯ
- ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่เรียนจบแล้วชำระเงินคืนกองทุนฯ
- ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่เรียนจบแล้วจ่ายภาษีให้กรมสรรพากร

G4 สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการฟุ้งพางงบประมาณแผ่นดิน

K5 อัตราการรับชำระเงินคืนเพิ่มขึ้น และอัตราหนี้ค้างชำระลดลง

- อัตราส่วนการชำระเงินคืนต่อยอดหนี้ที่ต้องชำระคืนเพิ่มขึ้น
- อัตราส่วนหนี้ค้างชำระเกิน 1 ปีต่อยอดหนี้คงเหลือลดลง
- ร้อยละของจำนวนเงินที่ได้รับชำระคืน ไม่น้อยกว่าผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา (เฉพาะกลุ่มปกติ)

G5 เป็น Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบ (Smart Services / Smart Operations / Smart Offices / Smart Peoples)

K6 ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบ ประกอบด้วย

Smart Service

- ร้อยละของผู้ใช้บริการผ่าน App./ Mobile App.
- ความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ DSL ให้รองรับการดำเนินงานกองทุนฯ
- ความสำเร็จในการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับหน่วยงานภายนอกแบบอัตโนมัติ

Smart Operations

- ความสำเร็จในการบูรณาการระบบงานให้มีประสิทธิภาพ
- ความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนงาน Back Office

Smart Offices

- ความสำเร็จในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และอุปกรณ์สำนักงานให้รองรับ

การทำงานแบบ Mobile Office

Smart Peoples

- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

6. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

กองทุนฯ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหลัก ผลลัพธ์ที่สำคัญ และตัวชี้วัด จำนวน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับการให้บริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและติดตามหนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 13 ด้าน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง

และยุทธศาสตร์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนสำหรับปีงบประมาณ 2567)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 13 ด้าน	แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13	นโยบายรัฐบาล		ยุทธศาสตร์ กระทรวงการคลัง	ยุทธศาสตร์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนสำหรับ ปีงบประมาณ 2567)
				หลัก 12 ด้าน	เร่งด่วน 12 เรื่อง		
3. การพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพคน	11. การพัฒนา ศักยภาพคนตลอด ช่วงชีวิต		12. ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูง มุ่ง เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	8. การปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้และ การพัฒนาศักยภาพของ คนไทยทุกช่วงวัย			1. ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุก กลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. การสร้าง โอกาส ความ เสมอภาค และ เท่าเทียมทาง สังคม	17. ความเสมอภาค และหลักประกันทาง สังคม	12. การปฏิรูปด้าน การศึกษา มุ่งเน้นการ ยกระดับคุณภาพการ จัดการศึกษา ลดความ เหลื่อมล้ำทางการ ศึกษาและปฏิรูประบบ การศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	9. ไทยมีความ ยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมี ความคุ้มครองทาง สังคมที่เพียงพอ		1. การแก้ไขปัญหาใน การดำรงชีพของ ประชาชน 5. การยกระดับ ศักยภาพของแรงงาน	4. การลดความเหลื่อม ล้ำทางเศรษฐกิจและ สังคม	1. ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุก กลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
6. การปรับสมดุล และพัฒนาระบบ การบริหาร จัดการภาครัฐ	20. การบริการ ประชาชนและ ประสิทธิภาพภาครัฐ		13. ไทยมีภาครัฐที่มี สมรรถที่ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ ตอบ โจทย์ประชาชน			6. การเป็นองค์กร ต้นแบบในการ บริหารงานอย่างมีธรร มาภิบาลและเป็นมือ อาชีพ	1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายความ ร่วมมือ เพื่อยกระดับการให้บริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2. การบริหารจัดการและติดตามหนี้ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ 3. การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา



ภาพที่ 7 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์ :

เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้แก่แก่นักเรียน นักศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าหมายหลัก :

สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

1. ศึกษา วิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานกองทุนฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
3. เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการให้กู้ยืมตามวัตถุประสงค์กองทุนฯ

ตัวชี้วัด

ผลผลิต :

1. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ

ผลลัพธ์ :

1. ร้อยละของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่ได้รับอนุมัติการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา (เทียบกับจำนวนผู้ยื่นขอกู้ยืม)
2. ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่ได้รับอนุมัติกู้ยืมเงินแล้วเรียนจบ*
3. ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่เรียนจบแล้วมีอาชีพและรายได้ชำระเงินคืนกองทุนฯ*

หมายเหตุ * การประเมินผลลัพธ์ข้อ 2 และ 3 จะสามารถประเมินผลได้หลังจากการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของกองทุนฯ แล้วเสร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดตามเป้าหมายหลัก	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ					ฝ่ายรับผิดชอบ
		ปี66	ปี67	ปี68	ปี69	ปี70			66	67	68	69	70	
G1. สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	100	-	-	-	-	1) ศึกษา วิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานกองทุนฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1.1 โครงการจัดประชุมสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติและสาขาวิชาสำหรับการให้กู้ยืมในหลักสูตรอาชีพ หรือเพื่อยกระดับทักษะ สมรรถนะ หรือการเรียนรู้	✓	-	-	-	-	ฝกย.
		100	-	-	-	-		1.2 โครงการศึกษาและวิจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และแนวทางการดำเนินงานในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศ	✓	-	-	-	-	ฝกย.
		-	100	-	-	-		1.3 แผนงานการศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการให้กู้ยืมจากการนำร่องการให้กู้ยืมเงินในหลักสูตรอาชีพหรือเพื่อยกระดับทักษะ สมรรถนะ หรือการเรียนรู้	-	✓	-	-	-	ฝกย.
	2. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	100	100	100	100	100	2) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	2.1 แผนงานกำหนดแนวทางการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและการให้กู้ยืมแบบใหม่	✓	-	-	-	-	ฝกย.
		100	100	100	100	100		2.2 แผนงานจัดทำรายละเอียดสาขาวิชาที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและการให้กู้ยืมแบบใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	ฝกย.
		-	100	-	-	-		2.3 แผนงานการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินตาม พ.ร.บ.กองทุนฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	-	✓	-	-	-	ฝกย.
	3. ร้อยละของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่ได้รับอนุมัติการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา (เทียบกับจำนวนผู้ยื่นขอกู้ยืม)	85	85	85	85	85	3) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการให้กู้ยืมตามวัตถุประสงค์กองทุนฯ	3.1 แผนงานการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	ฝกย.
								3.2 แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	ฝกย.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับการให้บริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และสร้างความภาคภูมิใจและจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับโอกาสจากกองทุนฯ

เป้าหมายหลัก :

1. ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และความภาคภูมิใจแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีในการชำระเงินคืนเพื่อส่งต่อโอกาสให้แก่เยาวชนรุ่นต่อไป

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

1. ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. สื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

3. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม และพัฒนาเครือข่ายผู้กู้ยืมและสถานศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่

ผู้กู้ยืมเงิน

ตัวชี้วัด

ผลผลิต :

1. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ
2. ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษา
3. อัตราการรับรู้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย
4. จำนวนสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ (สะสม)
5. จำนวนผู้กู้ยืมที่เข้าร่วมโครงการ (สะสม)
6. จำนวนผู้กู้ยืม กยศ. สมัครเป็นสมาชิกเครือข่าย กยศ. (สะสม)

ผลลัพธ์ :

1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. ร้อยละความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน*
3. ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่เรียนจบแล้วชำระเงินคืนกองทุนฯ*
4. ร้อยละของผู้กู้ยืมเงินที่เรียนจบแล้วจ่ายภาษีให้กรมสรรพากร*

หมายเหตุ * การประเมินผลลัพธ์ข้อ 2, 3 และ 4 จะสามารถประเมินผลได้หลังจากการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของกองทุนฯ แล้วเสร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับการให้บริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดตามเป้าหมายหลัก	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ					ฝ่ายรับผิดชอบ	
		ปี66	ปี67	ปี68	ปี69	ปี70			66	67	68	69	70		
G2. ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	1) ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1.1 แผนงานสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	ผลศ.	
	2. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ	-	100	100	-	-		1.2 โครงการปรับปรุงระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์	-	✓	✓	-	-		ฝทส./ผลศ./ฝอพ./
		80	-	-	-	-		1.3 โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการคลังข้อมูลการเรียนรู้ และจิตสาธารณะเพื่อสังคม (Learning Management System and Corporate Social Responsibility)	✓	-	-	-	-		ฝทส./ฝกย./ผลศ.
G3. สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และความภาคภูมิใจแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีในการชำระหนี้คืนเพื่อส่งต่อโอกาสให้แก่เยาวชนรุ่นต่อไป	3. ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษา	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	2) สื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี	2.1 แผนงานสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	ฝกย.	
	4. อัตราการรับรู้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80		2.2 แผนงานการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	ผลศ.	
	5. จำนวนสถานศึกษาเข้าร่วมโครงการ (สะสม)	3 แห่ง	6 แห่ง	9 แห่ง	12 แห่ง	15 แห่ง	3) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม และพัฒนาเครือข่ายผู้กู้ยืมและสถานศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้กู้ยืมเงิน	3.1 แผนงานพัฒนาบทบาทสถานศึกษาในการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้กู้ยืม	✓	✓	✓	✓	✓	ผลศ.	
	6. จำนวนผู้กู้ยืมที่เข้าร่วมโครงการ (สะสม)	1,000 คน	2,000 คน	3,000 คน	4,000 คน	5,000 คน		3.2 แผนงานเครือข่าย กยศ. เพื่อสังคม	-	✓	✓	✓	✓	ผลศ.	
	7. จำนวนผู้กู้ยืม กยศ. สมัครงเป็นสมาชิกเครือข่าย กยศ. (สะสม)	-	75 คน	100 คน	125 คน	150 คน									

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและติดตามหนี้ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ :

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้ให้สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ และลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน

เป้าหมายหลัก :

สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการหนี้
2. พัฒนาเครื่องมือ/กลไกในการบริหารจัดการหนี้

ตัวชี้วัด

ผลผลิต :

1. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ

ผลลัพธ์ :

1. ร้อยละของจำนวนเงินที่ได้รับชำระคืน (เฉพาะกลุ่มปกติ) ไม่น้อยกว่าผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา
2. อัตราส่วนการชำระเงินคืนต่อยอดหนี้ที่ต้องชำระคืน (กลุ่มปกติ และทุกกลุ่ม “กลุ่มปกติ/ใกล้เคียง/ดำเนินคดี/บังคับคดี”) เพิ่มขึ้น
3. อัตราส่วนหนี้ค้างชำระเกิน 1 ปีต่อยอดหนี้คงเหลือ (กลุ่มปกติ และทุกกลุ่ม “กลุ่มปกติ/ใกล้เคียง/ดำเนินคดี/บังคับคดี”) ลดลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและติดตามหนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัดตามเป้าหมายหลัก	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ					ฝ่ายรับผิดชอบ	
		ปี66	ปี67	ปี68	ปี69	ปี70			66	67	68	69	70		
G4. สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน	1. ร้อยละของจำนวนเงินที่ได้รับชำระคืน ** (เฉพาะกลุ่มปกติ)	ร้อยละ 67	ไม่น้อยกว่า ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่า ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่า ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	ไม่น้อยกว่า ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	1) เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการหนี้	1.1 แผนเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้ 1.1.1 การปรับโครงสร้างหนี้ให้กับผู้กู้ยืมเงินที่ไม่สามารถผ่อนชำระหนี้ได้ตามเงื่อนไขของสัญญาเดิม	✓	✓	✓	✓	✓	ฝบ.น.1	
	2. อัตราส่วนการชำระคืนต่อยอดหนี้ที่ต้องชำระคืน (กลุ่มปกติ และทุกกลุ่ม “กลุ่มปกติ/ไกล่เกลี่ย/ดำเนินคดี/บังคับคดี”)	ร้อยละ 89.59	เพิ่มขึ้น จากผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้น จากผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้น จากผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้น จากผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา		1.1.2 การจัดทำข้อตกลงไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกับผู้กู้ยืมเงิน ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562	✓	-	-	-	-		ฝคด.
	3. อัตราส่วนหนี้ค้างชำระเกิน 1 ปีต่อยอดหนี้คงเหลือ (กลุ่มปกติ และทุกกลุ่ม “กลุ่มปกติ/ไกล่เกลี่ย/ดำเนินคดี/บังคับคดี”)	ร้อยละ 6.12	ลดลงจาก ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	ลดลงจาก ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	ลดลงจาก ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา	ลดลงจาก ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา		1.1.3 แผนงานการปรับโครงสร้างหนี้สำหรับผู้กู้ยืมเงินกลุ่มที่กองทุนฯ บอกลีกสัญญาแล้วแต่ยังไม่ฟ้องคดี และผู้กู้ยืมเงินกลุ่มที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วแต่อยู่ระหว่างบังคับคดี	✓	✓	✓	✓	✓	ฝคด./ฝบค.	
	4. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	100	-	-	-	-		2) พัฒนาเครื่องมือ/กลไกในการบริหารจัดการหนี้	2.1 แผนงานพัฒนาเครื่องมือ/กลไกในการบริหารจัดการหนี้ 2.1.1 โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและปรับโครงสร้างหนี้	✓	-	-	-	-	ฝทส./ฝบ.น.1/ฝบช.
	5. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	-	100	100	100	-			2.1.2 โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	-	✓	✓	✓	-	ฝทส.

หมายเหตุ : ** ร้อยละของจำนวนเงินที่ได้รับชำระคืนเทียบกับเป้าหมายการรับชำระหนี้ตามประมาณการเงินสดคงเหลือที่รายงานต่อคณะกรรมการกองทุนฯ ในปีงบประมาณนั้น ๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์ :

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ ลดระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าหมายหลัก :

เป็น Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบ (Smart Services / Smart Operations / Smart Offices / Smart Peoples)

กลยุทธ์การดำเนินงาน :

1. ศึกษา วิจัย และพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ
2. เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนฯ
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
4. พัฒนาระบบให้มีระบบงานและโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร
5. การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

ผลผลิต :

1. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ

ผลลัพธ์ :

1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
2. ร้อยละความสำเร็จในการบูรณาการระบบงานให้มีประสิทธิภาพ
3. ร้อยละความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนงาน Back Office
4. ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ DSL ให้รองรับการดำเนินงานกองทุนฯ
5. ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และอุปกรณ์สำนักงานให้รองรับการทำงานแบบ Mobile Office
6. ร้อยละของผู้ใช้บริการผ่าน App./Mobile App.
7. ร้อยละความสำเร็จในการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับหน่วยงานภายนอกแบบอัตโนมัติ*

หมายเหตุ * การประเมินผลลัพธ์ข้อ 7 จะสามารถประเมินผลได้หลังจากการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของกองทุนฯ แล้วเสร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวชี้วัดตามเป้าหมายหลัก	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ					ฝ่ายรับผิดชอบ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
1. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	-	-	-	-	100	1) ศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนา และจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ	1.1 โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้กู้ยืม การชำระหนี้ การเพิ่มคุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาองค์กร	-	-	-	-	✓	ฝยส./ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
	100	-	-	-	-		1.2 โครงการศึกษาแนวทางการนำสัญญาอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการดำเนินงานกองทุนฯ	✓	-	-	-	-	ฝกม./ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
2. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	100	100	-	-	-	2) เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนฯ	2.1 โครงการจัดระบบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแบบดิจิทัล (DSL-Digital Student Loan Fund System)	✓	✓	-	-	-	ฝทส.
3. ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ DSL ให้รองรับการดำเนินงานกองทุนฯ	80	80	100	100	100		2.2 แผนงานปรับปรุงระบบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแบบดิจิทัล (DSL)	✓	✓	✓	✓	✓	ฝทส./ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
4. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	100	100	100	-	-		2.3 แผนงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของกองทุนฯ	✓	-	-	-	-	ฝสค./ฝสก./ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดตามเป้าหมายหลัก	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ					ฝ่ายรับผิดชอบ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
							2.3.1 การพัฒนาระบบจัดการข้อร้องเรียน						ฝทส./ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
							2.3.2 การพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	✓	✓	-	-	ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
							2.3.3 การพัฒนาเครื่องมือ/แอปพลิเคชัน เพื่อวัดผลลัพธ์ และผลกระทบจากการดำเนินงานกองทุนฯ	-	✓	-	-	-	ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
5. ร้อยละความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุน Back Office	80	-	-	-	-		2.4 แผนงานพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภายในกองทุน (Back Office)						ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
							2.4.1 โครงการพัฒนาระบบประมวลผลและจัดเก็บข้อมูลแบบอัตโนมัติด้วยเทคโนโลยี Robotic Process Automation (RPA)	✓	-	-	-	-	ฝทส./ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
7. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ	80	85	90	95	100	3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.1 แผนงานพัฒนา Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	✓	✓	✓	✓	✓	ฝทบ.
							3.2 แผนงานพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	✓	✓	✓	✓	✓	ฝทบ.

ตัวชี้วัดตามเป้าหมายหลัก	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ					ฝ่ายรับผิดชอบ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70			ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
	80	85	90	95	100		3.3 แผนงานพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)	✓	✓	✓	✓	✓	ฝทบ.
8. ร้อยละความสำเร็จในการบูรณาการระบบงานให้มีประสิทธิภาพ	-	-	60	80	100	4) พัฒนางองค์กรให้มีระบบงานและโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร	4.1 แผนงานบูรณาการระบบงานให้มีประสิทธิภาพ	-	-	✓	✓	✓	ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
9. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	100	100	100	100	100		4.2 แผนการจัดการอัตรากำลัง	✓	✓	✓	✓	✓	ฝทบ.
	100	100	100	100	100		4.3 แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ฝทบ.
12. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ	100	100	100	100	100	5) การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	5.1 แผนงานธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	ฝสก.

หมายเหตุ : คณะกรรมการกองทุนฯ ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2566 วันที่ 27 มิถุนายน 2566 มีมติอนุมัติยกเลิกแผนงานปรับปรุงระบบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแบบดิจิทัล (DSL) และยกเลิกกรอบวงเงินงบประมาณประจำปี 2566 จำนวน 4,000,000 บาท

สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ได้จัดทำขึ้นโดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตามภารกิจของกองทุนฯ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การวิเคราะห์นโยบายและแผนงานระดับประเทศ รวมถึงแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจและเป้าหมาย การดำเนินงานกองทุนฯ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนาประเทศ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดทิศทางการดำเนินงานและเป้าหมายของกองทุนฯ

แผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นกองทุนหมุนเวียนที่ให้โอกาสทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ และสร้างอนาคตให้คนไทยอย่างยั่งยืน ด้วยระบบบริหารจัดการที่ดีและทันสมัย”

พันธกิจ (Mission)

- 1) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้แก่นักเรียน หรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์/ ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลักและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ/ ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลน หรือสาขาวิชาที่กองทุนมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ/ เรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ/ ลักษณะอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 2) พัฒนาองค์กรในทุกมิติด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล
- 3) พัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้มีศักยภาพและมีความพร้อมรองรับนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์ (Objectives)

- 1) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้แก่ นักเรียน นักศึกษา และประชาชน ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และสร้างความภาคภูมิใจและจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับโอกาสจากกองทุนฯ
- 4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้ให้สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ และลดการพึ่งพา งบประมาณแผ่นดิน
- 5) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ ลดระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าหมายหลัก (Goals)

- 1) สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2) ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และความภาคภูมิใจแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีในการชำระหนี้คืนเพื่อส่งต่อโอกาสให้แก่เยาวชนรุ่นต่อไป
- 4) สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน
- 5) เป็น Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบ (Smart Services / Smart Operations / Smart Offices / Smart Peoples)

ยุทธศาสตร์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนสำหรับปีงบประมาณ 2567)

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนวัยทำงาน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ การเสริมสร้าง ความมีส่วนร่วมและการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีต่างๆ เพื่อยกระดับการให้บริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รวมทั้งการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ (Smart Organization) โดยการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กองทุนฯ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรของกองทุนฯ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา และคนวัยทำงาน โดยการสนับสนุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตอย่างยั่งยืน โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ศึกษา วิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานกองทุนฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 2) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการให้กู้ยืมตามวัตถุประสงค์กองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับการให้บริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของภาคีเครือข่ายกองทุนฯ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ธนาคาร เพื่อยกระดับคุณภาพในการให้บริการและการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมถึงการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายของผู้กู้ยืม เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้กู้ยืมเงิน ส่งผลให้เกิดการรับรู้และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) สื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี
- 3) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม และพัฒนาเครือข่ายผู้กู้ยืมเงินและสถานศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่ผู้กู้ยืมเงิน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและติดตามหนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและติดตามหนี้ของกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มมาตรการจูงใจให้เกิดการชำระหนี้เพิ่มขึ้น การกำหนดมาตรการช่วยเหลือผู้กู้ยืมให้สามารถกลับมาชำระหนี้ได้ รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือ/กลไกในการติดตามหนี้ เพื่อให้กองทุนฯ สามารถรับชำระหนี้ได้เพียงพอต่อการให้กู้ยืมในอนาคต โดยลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน อีกทั้งช่วยลดอัตราการค้างชำระและลดค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องดำเนินคดีและบังคับคดีกับผู้กู้ยืม โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการหนี้
- 2) พัฒนาเครื่องมือ/กลไกในการบริหารจัดการหนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

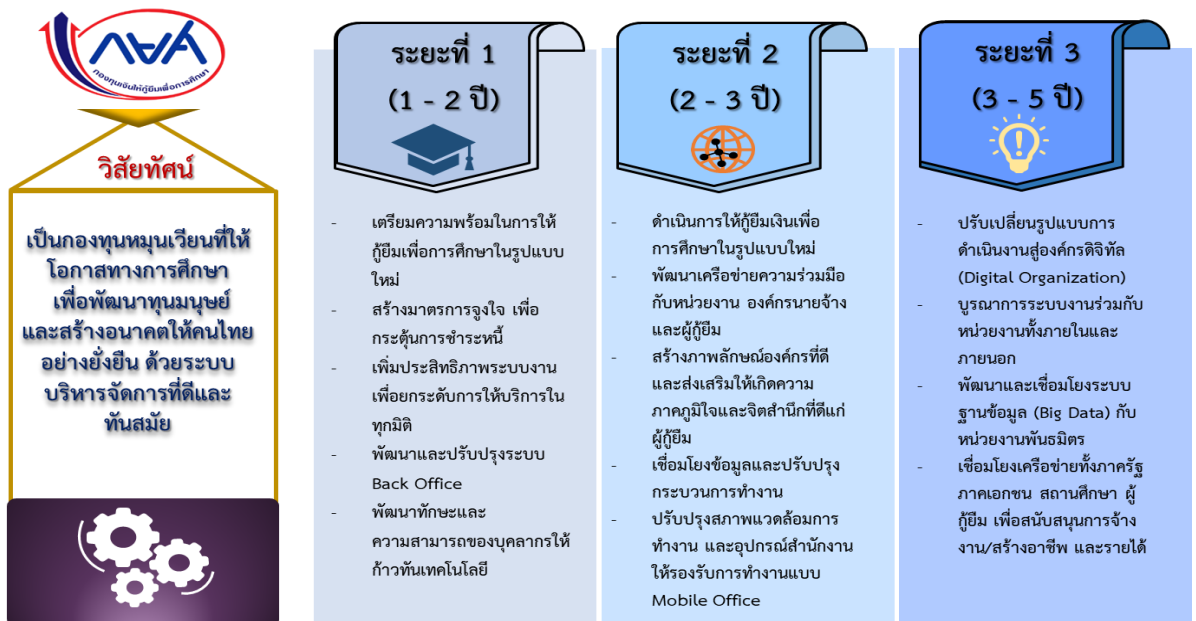
เพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาขับเคลื่อนภารกิจ และตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และก้าวทันนวัตกรรมสมัยใหม่ เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร รวมทั้งการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลโดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ศึกษา วิจัย และพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนฯ
- 3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 4) พัฒนาองค์กรให้มีระบบงานและโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร
- 5) การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้สามารถบูรณาการความร่วมมือและดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการทรัพยากร และการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล ในการดำเนินงานของกองทุนฯ

ทิศทางการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570

(ฉบับทบทวนสำหรับปีงบประมาณ 2567)



ภาพที่ 8 ทิศทางการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

ระยะที่ 1 (1-2 ปี) กองทุนฯ จะมีการเตรียมความพร้อมในการให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในรูปแบบใหม่เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจะทำการศึกษา วิจัยเพื่อกำหนดแนวทาง และหลักเกณฑ์สำหรับการให้กู้ยืมเงินแบบใหม่ ด้านการบริหารจัดการหนี้ กองทุนฯ จะมีการดำเนินการตามมาตรการช่วยเหลือผู้กู้ยืมที่ไม่สามารถผ่อนชำระหนี้ได้ตามเงื่อนไขโดยการปรับโครงสร้างหนี้ และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รวมถึงการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานภายในและภายนอกเพื่อยกระดับการให้บริการในทุกมิติ และการพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรกองทุนฯ ให้ก้าวทันเทคโนโลยี

ระยะที่ 2 (2-3 ปี) กองทุนฯ จะเริ่มดำเนินการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาให้แก่นักเรียน นักศึกษา และขยายโอกาสให้รองรับหลักสูตรระยะสั้น (Upskill, Reskill) เพื่อเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญให้แก่ประชาชนวัยทำงาน มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรนายจ้าง และผู้กู้ยืม มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก การสร้างภาพลักษณ์องค์กรและส่งเสริมให้ผู้กู้ยืมเกิดความภาคภูมิใจและจิตสำนึกที่ดี รวมถึงมีการเชื่อมโยงข้อมูลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้รองรับการทำงานแบบ Mobile Office

ระยะที่ 3 (3-5 ปี) กองทุนฯ จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อลดขั้นตอนการประสานงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลักเพื่อลดการใช้กระดาษ หรือใช้หนังสือราชการเท่าที่จำเป็น และการบูรณาการระบบงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกแบบอัตโนมัติ การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล (Big Data) กับหน่วยงานพันธมิตรและเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา ผู้กู้ยืม เพื่อสนับสนุนการจ้างงาน/สร้างอาชีพ และรายได้

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ได้จัดทำโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อซึ่งได้ยึดหลักความสอดคล้องในภาพรวมระดับประเทศ ที่มีนโยบายและแผนระดับประเทศของภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุคคล) และเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ตลอดจนการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาเป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

2.1 ข้อมูลปัจจัยนำเข้า

2.1.1 ข้อมูลภาพรวมของประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นโยบายและแผนระดับประเทศของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุคคล) เพื่อประเมินปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในมุมมองของ Balanced Scorecard กองทุนฯ ได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งอยู่ในแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) โดยพิจารณาถึงนโยบายภาครัฐต่างๆ อาทิ เช่น กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 13 ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) นโยบายรัฐบาล (วันที่ 25 กรกฎาคม 2562) (ร่าง) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ... แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลังตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พระราชบัญญัติการบริหารงานการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2546 แนวทางและกลไกการพัฒนาอุตสาหกรรม นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

พ.ศ. 2563 – 2570 พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนกลยุทธ์กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา 2565 – 2567 แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 5 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และพ.ร.บ. กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ทั้งนี้เพื่อให้กองทุนฯ มีทิศทางดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1.1.1 พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 หมวด 1 ยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา 5 ระบุว่า “ให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกันอันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่ายี่สิบปี”

การประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติให้ทำเป็นประกาศพระบรมราชโองการ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้ และหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

การกำหนดนโยบายและบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรีก่อนที่จะเข้าบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติและแผนอื่นใด รวมตลอดทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ การประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 มีมติเห็นชอบวิธีการเสนอแผนและการตั้งชื่อแผนโดยกำหนดให้ใช้ชื่อแผนระดับที่ 3 (1) ว่า “แผนปฏิบัติการ...ระยะที่... (พ.ศ.)” เว้นแต่ในกรณีที่มีบทบัญญัติตามกฎหมายที่กำหนดชื่อแผนไว้แล้ว

2.1.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย คือ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้ เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ภาพที่ 9 วิสัยทัศน์ของประเทศไทยตามกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

¹ แผนระดับที่ 3 หมายรวมถึงทุกแผน ทั้งแผนระดับกระทรวง/หน่วยงาน แผนบูรณาการ และแผนเฉพาะด้าน

กรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มียุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะ ที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกร ยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อผู้ถือการปกครองแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเองและการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรม มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

แผนภาพยุทธศาสตร์แห่งชาติระยะ 20 ปีที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ
- การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

- มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย
- มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะ สูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”
- ภาครัฐทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา
- นวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า
- กฎหมายต้องมีความชัดเจนมีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

2.1.1.3 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เป็นแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ ในการพัฒนาประเทศที่เป็นปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น 23 ประเด็น ทั้งนี้ กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับ แผนแม่บทฯ ใน 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพ ทักษะและ สมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อ สร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเอง สร้าง วัฒนธรรม การทำงานที่พึงประสงค์ และความรู้ ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและ หลักประกัน ของตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสร้งงานใหม่ ๆ และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

ประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

แผนย่อย 2 มาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม มีเป้าหมายโดยมีระบบ และกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผ่านการ พัฒนามาตรการและพัฒนากลไกสนับสนุนช่วยเหลือประชาชนในกลุ่มเปราะบาง มีความเสี่ยงสูง และมีความสามารถในการปรับตัวต่ำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของรัฐในการแก้ปัญหาให้ตรงจุดและตรงกับกลุ่มที่ต้องการ ความช่วยเหลืออย่างแท้จริงและเหมาะสม

ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อย 1 การพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

แผนย่อย 4 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมถึงการพัฒนากระบวนการข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนย่อย 5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน

2.1.1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

กรอบหลักของการวางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีจุดประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทย หรือ เปลี่ยนแปลงประเทศขนานใหญ่ (Thailand's Transformation) ภายใต้แนวคิด “Resilience” โดยมีจุดมุ่งหมายในการลดความเปราะบาง สร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวให้อยู่รอดได้ในสภาวะวิกฤติ และมุ่งกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการสร้างสมดุลในการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาแก่ทุกภาคส่วนเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างสมดุลระหว่างความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเอง ปรับเปลี่ยนองคาพยพในมิติต่าง ๆ ให้เท่าทันและสอดคล้องกับพลวัตและบริบทใหม่ของโลก และให้ความสำคัญกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนทุกกลุ่ม และส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

องค์ประกอบหลักของการขับเคลื่อนประเทศสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Hi-Value and Sustainable Thailand) จำนวน 4 ประการ ได้แก่

- 1) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy)
- 2) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)
- 3) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living)
- 4) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation)



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ภาพที่ 10 Hi-Value and Sustainable Thailand กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านที่ 2 และด้านที่ 4 และการกำหนด “หมุดหมาย” (Milestones) ดังนี้

ด้านที่ 2 สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)

หมุดหมายที่ 9: ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม ประเทศไทยยังคงมีคนจนจำนวนหนึ่งที่ติดอยู่กับตักความยากจนเรื้อรังและ/หรือข้ามรุ่น โดยที่ผลประโยชน์จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจกระจายไปไม่ถึง และยังคงซ้ำเติมด้วยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น วิกฤตเศรษฐกิจ อัตราการพึ่งพาในครัวเรือนที่สูงขึ้น และการเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะเมื่อความยากจนและขัดสนถูกส่งผ่านไปยังลูกหลาน ในขณะเดียวกัน คนใกล้จนและกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มสูงขึ้นทั้งแบบดั้งเดิมและแบบใหม่ (gig workers) จำเป็นต้องได้รับความคุ้มครองที่เพียงพอเหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นคงทางรายได้ รวมทั้ง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบข้อมูลสารสนเทศ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยระบุกลุ่มเป้าหมาย ปัญหา และความจำเป็น นำไปสู่การออกแบบนโยบายช่วยเหลือครอบครัวยากจนข้ามรุ่นได้อย่างเฉพาะเจาะจง แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และออกแบบระบบประกันสังคมให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป

ด้านที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation)

หมุดหมายที่ 12: ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต คนเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ประกอบกับคุณภาพการศึกษาและระบบการพัฒนาทักษะแรงงานของไทยยังอยู่ในระดับต่ำ และยังประสบกับความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง ส่งผลให้ขาดแคลนกำลังแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะต่อไป ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นจากอนาคตของงานและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี วิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่มาพร้อมกับความต้องการงานและทักษะประเภทใหม่ ๆ รวมถึงทักษะทางพฤติกรรม (Soft Skills) ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ซึ่งส่งผลให้กำลังแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง การขาดความพร้อมทางเทคโนโลยีและความแตกต่างระหว่างพื้นที่ยังอาจทำให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและทักษะเพิ่มสูงขึ้น และในขณะเดียวกันก็จะนำมาซึ่งโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและฝึกอบรม ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการเปลี่ยนผ่านประเทศไปสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand ต่อไป

หมุดหมายที่ 13: ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง ภาครัฐมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ปัจจุบันภาครัฐของไทยมีขนาดใหญ่ ขาดความคล่องตัว มีรายจ่ายประจำมากและยังมีโครงสร้างการบริหารงานแบบรวมศูนย์ แต่ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และมีกฎหมายจำนวนมากที่ยังล้าสมัยขาดการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะขยายตัวไปสู่ปัญหาการะทบการคลังที่เพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย ความเสียหายทางเศรษฐกิจจากความล่าช้าในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีอย่างจำกัดท่ามกลางกระแสการตระหนักรู้ของสาธารณชน (Public Awareness) และการขยายตัวของความเป็นเมือง ดังนั้น ภาครัฐจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีสมรรถนะสูง โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการปรับโครงสร้างและพลิกโฉมประเทศในมิติต่าง ๆ และส่งเสริมศักยภาพของทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายที่ 2 คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 3 คนไทยมีพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพที่ลดลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายที่ 4 คนไทยมีจิตสำนึกพลเมืองและมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 6: การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจให้อยู่ในอันดับสองของอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8: การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

เพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน โดยการปรับปรุงและพัฒนาระบบรองรับเทคโนโลยีสำคัญๆให้เกิดประสิทธิภาพ

2.1.1.5 แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 13 ด้าน

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564 นั้น เนื่องจากพระราชบัญญัติว่าด้วยแผนและขั้นตอนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562 ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ ดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศตามขั้นตอนของกฎหมาย และคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เรียบร้อยแล้ว และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 โดยดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง 13 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการเมือง
- 2) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- 3) ด้านกฎหมาย
- 4) ด้านกระบวนการยุติธรรม
- 5) ด้านเศรษฐกิจ
- 6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) ด้านสาธารณสุข
- 8) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 9) ด้านสังคม
- 10) ด้านพลังงาน
- 11) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- 12) ด้านการศึกษา
- 13) ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนปฏิรูปประเทศ เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้



ด้านที่ 2 – ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เป้าหมายสำคัญ คือ (1) องค์กรภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกันด้วยระบบดิจิทัล (2) โครงสร้างองค์กรภาครัฐเพียว กะทัดรัด แต่แข็งแกร่ง สามารถบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการทำงานเพื่อประชาชน โดยยึดพื้นที่เป็นหลัก (3) ระบบบริหารและบริการประชาชนเป็นระบบดิจิทัล มีความโปร่งใส ทันสมัย ปรับตัว ได้รวดเร็ว และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม (4) ระบบบุคลากรภาครัฐมีมาตรฐาน สามารถสรรหา ดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรม ในการทำงานอย่างมืออาชีพ และเป็นหัวใจของประชาชน และ (5) ภาครัฐมีวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และมีระบบป้องกันการแทรกแซงโดยไม่เป็นธรรมจากผู้มีอำนาจและอิทธิพล

ด้านที่ 9 – ด้านสังคม

เป้าหมายสำคัญ คือ (1) คนไทยมีหลักประกันทางรายได้ในวัยเกษียณที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ (2) สังคมไทยเป็นสังคมแห่งโอกาสและไม่แบ่งแยก (3) ภาครัฐมีข้อมูลและสารสนเทศด้านสังคมที่บูรณาการทุกหน่วยงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ (4) ชุมชน/ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง โดยสามารถจัดการตนเองและทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ได้ และ (5) คนไทยมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น

2.1.1.6 นโยบายรัฐบาล (นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภาวันที่ 25 กรกฎาคม 2562)

จุดประสงค์ของนโยบาย: พัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง สังคมไทยมีความสุข สามัคคี และเอื้ออาทร คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 เศรษฐกิจไทยมีความแข็งแกร่งและมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นควบคู่ไปกับการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศ คือ “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ 21”

นโยบายรัฐบาล ที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562 โดยมีนโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง ซึ่งมีนโยบายหลัก และนโยบายเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ดังนี้

นโยบายหลัก

8) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างมีแบบแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งพัฒนาในทุกมิติตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้มีความสมบูรณ์เป็นคนดี มีวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและความยากจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมเชิงสังคมและนวัตกรรมในเชิงพื้นที่ที่สามารถช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำสร้างโอกาสสำหรับผู้ด้อยโอกาสและยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยควบคู่ไปกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้พร้อมสำหรับโลกยุคดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0 ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อ 8.6.3 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยจัดการศึกษากับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา มุ่งเน้นกลุ่มเด็กด้อยโอกาสและกลุ่มเด็กนอกระบบ

การศึกษา ปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบโรงเรียนที่เลี้ยงจับคู่ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพการศึกษาที่ดีกับโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมให้ภาคเอกชน ชุมชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการศึกษาในพื้นที่ สนับสนุนเด็กที่มีความสามารถแต่ไม่มีทุนทรัพย์เป็นกรณีพิเศษ ตลอดจนแก้ไขปัญหานี้เส้นทางการศึกษา โดยการปรับโครงสร้างหนี้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และทบทวนรูปแบบการให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่เหมาะสม

11) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐและการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัล พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดิน เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ ปรับปรุงระเบียบ กฎหมายเพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน

นโยบายเร่งด่วน

1) การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีพของประชาชน โดยลดข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของคนไทย การจัดการระบบการขนส่งสาธารณะผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล แก้ไขปัญหานี้สินและลดภาระหนี้สินของประชาชนในกองทุนหมู่บ้าน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา หนี้สินนอกระบบการฉ้อโกงหลอกลวงประชาชนโดยครอบคลุมไปถึงการฉ้อโกงหลอกลวงผ่านระบบออนไลน์ ปรับปรุงระบบภาษีและการให้สินเชื่อที่เอื้อให้ประชาชนสามารถมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองได้ ปรับปรุงระบบที่ดินทำกิน จัดทำแนวทางการกำหนดสิทธิและจัดการสิทธิในที่ดินลดอุปสรรคในธุรกิจประมงพาณิชย์และประมงชายฝั่ง

5) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรมเป้าหมายและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

10) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาตของทางราชการที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งบุคคลและนิติบุคคล เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกินความจำเป็นลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชนแก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ล้าสมัย และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ผ่านการทดลองใช้มาตรการด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และขับเคลื่อนการให้บริการในทิศทางที่ตรงกับความต้องการของประชาชนและภาคธุรกิจ

นโยบายรัฐบาล ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- 1) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 2) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ
- 3) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 โดยสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล
- 4) การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ โดยเร่งรัดการดำเนินมาตรการทางการเมืองควบคู่ไปกับมาตรการทางกฎหมายเมื่อพบผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัด นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเข้มงวด และเร่งรัดดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายเมื่อพบผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ภาครัฐปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยเร็วที่สุดพร้อมทั้งให้ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 5) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาตของทางราชการที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัล ทั้งบุคคลและนิติบุคคล เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุงยากเกินความจำเป็นลดข้อจำกัดด้านกฎหมาย

2.1.1.7 พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558

ความสอดคล้องของพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 กับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีดังนี้

หมวด 2 ทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ส่วนที่ 2 การบริหาร

มาตรา 17 ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด ทั้งนี้ ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปีเพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหาร ทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน

หมวด 3 ทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา 35 ให้นำบทบัญญัติในส่วนที่ 2 การบริหาร ส่วนที่ 3 คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ส่วนที่ 4 ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ส่วนที่ 5 การบัญชีและการตรวจสอบ และส่วนที่ 6 การประเมินผลของหมวด 2 ทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล มาใช้บังคับกับทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลซึ่งกฎหมายมิได้บัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะโดยอนุโลม

2.1.1.8 พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562

ความสอดคล้องของพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 กับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีดังนี้

มาตรา 4 เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการบริหารงานและจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของช่องทางดิจิทัล โดยมีการบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลภาครัฐและการทำงานให้มีความสอดคล้องกันและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน อย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล โดยมุ่งหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการให้บริการ และการเข้าถึงของประชาชน และในการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณะและสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนี้

1. การนำระบบดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ ทุกแห่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและให้มีการใช้ระบบดิจิทัลอย่างคุ้มค่าและเต็มศักยภาพ
2. การพัฒนามาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับระบบดิจิทัล และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านดิจิทัลที่จำเป็น ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อสร้างและพัฒนากระบวนการทำงานของหน่วยงานของรัฐให้มีความสอดคล้องและมีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัยและน่าเชื่อถือ โดยมีการบูรณาการและสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพเกิดการพัฒนาระบบบริการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบริหารราชการและการบริการประชาชนแบบบูรณาการ รวมทั้งให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยสะดวก
3. การสร้างและพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยในการใช้ระบบดิจิทัลและมาตรการปกป้องคุ้มครองข้อมูลที่อาจกระทบถึงความมั่นคงหรือความเป็นส่วนตัวของประชาชนที่มีความพร้อมใช้และน่าเชื่อถือ
4. การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะที่หน่วยงานของรัฐจัดทำและครอบครองในรูปแบบ และช่องทางดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้โดยสะดวก มีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐ และสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาบริการและนวัตกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศในด้านต่าง ๆ
5. การรักษาวินัยการเงินการคลังภาครัฐและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าและเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะผ่านระบบดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาให้มีกลไกการใช้ข้อมูลเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเกิดความสอดคล้องกับแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานของรัฐ

2.1.1.9 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ความสอดคล้องของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีดังนี้

มาตรา 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชนการปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับบริการจากรัฐ
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า รวมถึงต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ งบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบโดยทั่วกัน

4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็นให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินงานอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานในเรื่องนั้นโดยตรง

5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี และงบประมาณของประเทศ

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอให้ส่วนราชการกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงาน แล้วประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปนอกจากนี้ยังควรจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและความคุ้มค่าในภารกิจ

เป้าหมายทั้ง 6 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานของกองทุนฯ ยังคงยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อบรรลุเป้าหมาย 6 ประการ เนื่องจากยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ มีการมุ่งเน้นการพัฒนาการดำเนินงานและขีดสมรรถนะของบุคลากร ทั้งนี้ กองทุนฯ ยังให้ความสำคัญในด้านการตอบสนองความต้องการ ยกกระดับความพึงพอใจ และประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการตามนโยบายและภารกิจของกองทุนฯ ในเกิดผลสัมฤทธิ์

2.1.1.10 (ร่าง) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ...

ร่าง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ... มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ในมาตราต่างๆ ดังนี้

หมวด 1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

มาตรา 8 ในการพัฒนา ฝึกฝน และบ่มเพาะให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามมาตรา 7 ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามระดับช่วงวัย ดังต่อไปนี้

(6) ช่วงวัยที่หก เมื่อมีอายุเกินสิบห้าปีจนถึงสิบแปดปี นอกจากต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ต้องฝึกฝนให้ดูแลตนเองได้อย่างสมบูรณ์ แสวงหาความรู้และข้อมูลให้ทันการณ์ รู้วิธีตรวจสอบข้อมูลและสถานการณ์ที่ถูกต้อง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ชยัน อดทนและไม่ท้อถอย พร้อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา เข้าใจบทบาทของประเทศไทยในสังคมโลกและรู้ภาษาต่างประเทศในระดับที่สามารถเจรจาต่อรองและแสวงหาความรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว โดยให้แยกเป้าหมายออกเป็นสองด้านแต่ละด้านต้องบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

(ก) เป้าหมายด้านการประกอบอาชีพ มีความพร้อม ความรู้ หรือฝีมือในการประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านที่ตนเองถนัด หรือริเริ่มประกอบกิจการของตนเอง รู้หลักต้นทุนและการตลาด เบื้องต้น รู้จักใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพของตน

(ข) เป้าหมายด้านการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา มีทักษะและความรู้ในวิชาพื้นฐานในสาขาที่ตนถนัดและประสงค์จะศึกษาต่อ

(7) ช่วงวัยที่เจ็ด การศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือทักษะอาชีพขั้นสูง นอกจากต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ต้องฝึกฝนให้รู้จักแสวงหาความสุขสงบทางจิตใจ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง เคารพกฎกติกาอย่างเคร่งครัด เป็นปฏิปักษ์ต่อการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มีความกล้าหาญที่จะแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาของบ้านเมืองและสังคม มีทักษะในการค้นคว้าและ

แสวงหาความรู้เพิ่มเติม แก้ไขอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่เลวร้ายได้ มีความรู้ในภาษาต่างประเทศในระดับที่ใช้ประกอบอาชีพได้ และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนศึกษา สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างความรู้ใหม่ขึ้นได้...

หมวด 4 การจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 ระบบการศึกษา

มาตรา 47 การจัดการศึกษาอาจจัดตามระบบ ดังต่อไปนี้

- i. การศึกษาเพื่อคุณวุฒิตามระดับ
- ii. การศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเอง
- iii. การศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มาตรา 53 การศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน สำหรับการประกอบอาชีพ หรือสำหรับการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว สังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตนเอง โดยผู้จัดให้มีการศึกษาดังกล่าวอาจจัดให้มีใบรับรองผลการศึกษามาตามความเหมาะสมได้

มาตรา 54 การศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ เพื่อให้บุคคลเรียนรู้ในเรื่องที่ตนสนใจได้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นวิธีการส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น หรือวิธีการอื่นใดที่มีใช่เป็นการบังคับที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลมีช่องทางในการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและสะดวก และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยง่ายโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร สามารถเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างกว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองและเกิดประโยชน์ต่อสังคม

2.1.1.11 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579

วิสัยทัศน์: “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

วิสัยทัศน์
คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
- เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พรม. ศักยภาพแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
- เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม รัฐสภา นักคิด และร่วมเป็นผู้นำกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และ ความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

ยุทธศาสตร์ 6 ข้อ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการการศึกษา

“แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579” มีความสำคัญมากสำหรับการปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบัน”

- ▶ แผนการศึกษาแห่งชาติเป็นหัวใจสำคัญเสมือน “ใบไม้” ในการทำงานร่วมกัน
- ▶ ปรับแผนการศึกษาแห่งชาติให้สอดคล้องและรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ▶ เน้นจัดการศึกษารอบคอบทุกช่วงวัยตามรัฐธรรมนูญ มี 6 ยุทธศาสตร์หลักในการทำงาน
- ▶ ผลสานความร่วมมือ-เน้นฝึกปฏิบัติงานเพื่อสร้างกลุ่มนำขับเคลื่อนประเทศ

พ.อ.ธีรเกียรติ์ ตรีบุญศรี รมว.ศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
สายด่วนกระทรวงศึกษาธิการ 1579
โทรศัพท์ 02-2885511

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ

ภาพที่ 11 แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

เป้าหมายด้านผู้เรียน: มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Rs) ประกอบด้วย 3RS ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) และ 8Rs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross - cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communication, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

เป้าหมายของการจัดการศึกษา:

- 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access)
 - เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัย
 - ประชากรทุกคนมีโอกาสได้รับบริการทางการศึกษาตั้งแต่ปฐมวัยถึงมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
 - ประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ
 - ประชากรสูงวัยได้เรียนรู้ ฝึกฝนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะเพื่อการทำงานหรือการมีชีวิตหลังวัยทำงานอย่างมีคุณค่าและเป็นสุข
- 2) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Equity) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งกลุ่มปกติ ผู้มีความสามารถพิเศษ ผู้มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีภูมิหลังทางสังคมหรือฐานะเศรษฐกิจที่แตกต่างกันได้รับโอกาสและบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
- 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มศักยภาพ (Quality) ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้ไปได้ไกลที่สุดเท่าที่ศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลพึงมี ภายใต้ระบบเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ สังคมแห่งปัญญา และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) หน่วยงาน สถานศึกษาและสถาบันการศึกษาทุกแห่งสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล จัดให้มีระบบการจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่ก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้บรรลุศักยภาพและขีดความสามารถของตน และส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมทุนและร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ในสังคม และผู้เรียนผ่านมาตรการทางการเงินและการคลังที่เหมาะสม
- 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการทำงานของกำลังคนในประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ตลาดแรงงาน สังคม และประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ที่จะนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการศึกษที่สร้างความมั่นคงในชีวิตของประชาชน สังคมและประเทศชาติ และการสร้างเสริมการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สังคมสูงวัยและสังคมไทย ในศตวรรษที่ 21 2) คนไทยในศตวรรษที่ 21 3) สุขภาพและคุณภาพชีวิต 4) การบริหาร จัดการน้ำ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม และ 5) การกระจายความเจริญ และเมืองน่าอยู่

คนไทยในศตวรรษที่ 21 วัตถุประสงค์ 1) ปรับเปลี่ยนให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถและทักษะสูง มีความสามารถ ในการรังสรรค์นวัตกรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะ และสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต 2) เพื่อเติมเต็มศักยภาพของคนไทยให้สามารถเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโต และนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สุขภาพและคุณภาพชีวิต วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้การวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของประเทศให้มีความพร้อม มีศักยภาพและขีดความสามารถที่รองรับการรักษาและจัดการความเจ็บป่วยต่าง ๆ รวมทั้งประชาชนทุกคนสามารถ เข้าถึงระบบบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน 2) เพื่อให้การวิจัยและนวัตกรรมส่งเสริมศักยภาพในการป้องกันโรคและเสริมสร้างสุขภาพ 3) เพื่อให้การวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดูแลรักษา รวมทั้งคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย 4) เพื่อให้การวิจัยและนวัตกรรมยกระดับระบบสวัสดิการสังคมให้มีคุณภาพ ครอบคลุม ทั้งถึง และเท่าเทียม

2.1.1.12 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน

เป้าหมาย: เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ, สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม, บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล, และปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและ ใช้ประโยชน์ได้แบบทุกที่ ทุกเวลาโดยกำหนดให้ เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการ และให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึง บริการของประชาชนอีกต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 2: ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล

ผลักดันให้ ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุน การผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจ รูปแบบใหม่ในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์นี้สอดคล้องกับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้และก้าวหน้าทันนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 6: สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและ มาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบธุรกิจในอาเซียน ยุทธศาสตร์นี้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และ ประสิทธิภาพ การประกอบธุรกิจ โดยสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินเพื่อให้เกิดการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการ มุ่งเน้นการจัดโครงสร้างองค์กร บทบาทภารกิจ และคุณภาพของบุคลากรให้มีความคล่องตัว และสามารถตรวจสอบได้

2.1.1.13 ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลังตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

กระทรวงการคลังในฐานะหน่วยงานหลักของประเทศในการนำเสนอนโยบายและมาตรการ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เสาหลักทางการคลังและเศรษฐกิจ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” และมีพันธกิจ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) เสนอแนะนโยบายการคลังและเศรษฐกิจ 2) บริหารการ จัดเก็บรายได้ภาครัฐ 3) บริหารการเงินแผ่นดิน 4) บริหารจัดการทรัพย์สินภาครัฐ ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการ ขับเคลื่อนทางการคลังและเศรษฐกิจรวม ทั้งสิ้น 6 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

- เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

- การเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจให้แก่คนฐานราก
- การปฏิรูประบบการออม ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ
- การปฏิรูปการกระจายรายได้และการถือครองทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การเป็นองค์กรต้นแบบในการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและมีมืออาชีพ

- การส่งเสริมความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกระทรวงการคลัง

2.1.1.14 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570

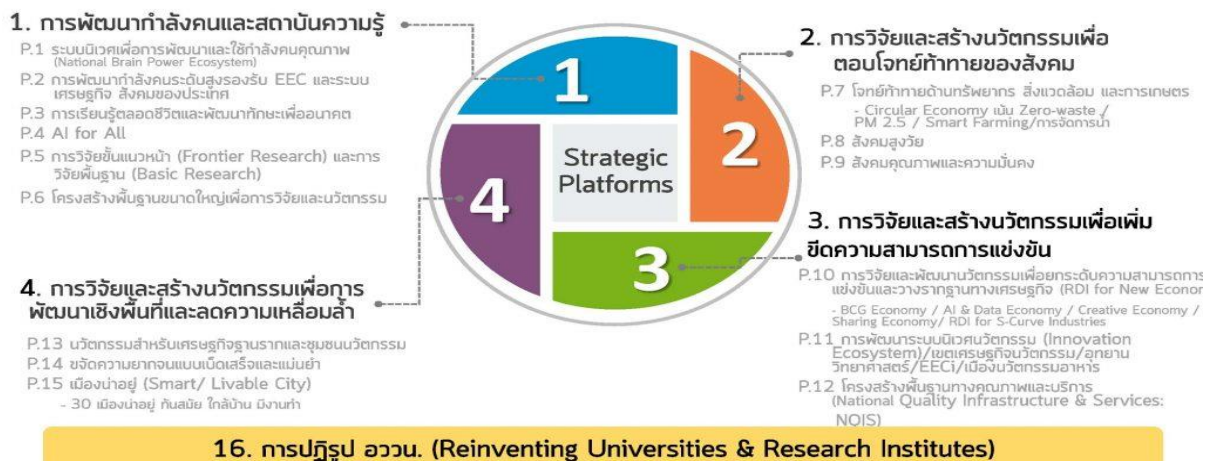
วิสัยทัศน์: “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว”

เป้าประสงค์ของการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้
2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม
3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน
4. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ



กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ อววน. เพื่อการพัฒนา พ.ศ. 2563 - 2570



16. การปฏิรูป อววน. (Reinventing Universities & Research Institutes)

ภาพที่ 12 กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ อววน.

2.1.1.15 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 - 2580)

วิสัยทัศน์: “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์”

เป้าหมาย 4 ด้าน ได้แก่

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ก้าวทันเวทีโลก ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ
2. สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล
4. การปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็น ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการ ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวก

สะดวกให้ผู้ใช้บริการ สร้างบริการของภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล และสามารถให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนอย่างมีมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และข้อมูล รวมไปถึงการสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้ภาคเอกชนหรือนักพัฒนาสามารถนำข้อมูลและบริการของภาครัฐไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมบริการ และสร้างรายได้ให้กับระบบเศรษฐกิจต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 5 มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการ ทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตภาพการผลิต (Productivity) ในระบบเศรษฐกิจ และกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลอย่างไรก็ตาม การเตรียมความพร้อมให้ ประชาชนทั่วไปก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญอย่างทัดเทียมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัย และความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรม ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้ประกอบการ ผู้ทำงาน และผู้ให้บริการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยขับเคลื่อน ประเทศสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และเป็นบทบาทหน้าที่หลักของภาครัฐในการอำนวยความสะดวกให้กับทุกภาคส่วน โดย ภารกิจสำคัญยิ่งของยุทธศาสตร์นี้ จะครอบคลุมเรื่องมาตรฐาน (Standard) การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy) การรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Cybersecurity)

2.1.1.16 แนวทางและกลไกการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ

ในช่วงปี พ.ศ. 2549 – 2557 เป็นต้นมา ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของการลงทุนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 2 และ มีอัตราการขยายตัวของ GDP เฉลี่ยเพียงร้อยละ 3.4 ต่อปี ซึ่งอัตราการขยายตัวดังกล่าวอยู่ในระดับที่ต่ำ ไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะถัดไปได้ นอกจากนี้หากต้องการให้ประเทศไทยสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นต้องมีการกำหนดกลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายที่ชัดเจน

การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่ต่อยอดจากอุตสาหกรรมปัจจุบัน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S - Curve) ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ 2) อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 4) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร และ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S - Curve) ได้แก่ 6) หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม 7) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ 8) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมี ชีวภาพ 9) อุตสาหกรรมดิจิทัล 10) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตของ ประเทศสู่ความยั่งยืน รวมทั้ง การประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2561 ที่ประชุมได้อุตสาหกรรมเป้าหมาย (S - Curve) ตัวที่ 11 คือ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และตัวที่ 12 คือ อุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา

นอกจากนี้ การพัฒนา 3 อุตสาหกรรมหลักสำหรับโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง (3 โครงสร้างพื้นฐาน) ซึ่งประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมระบบราง 2) อุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี และ 3) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์โครงสร้าง พื้นฐาน เพื่อเพิ่มกำลังแรงงานในอนาคตที่สามารถตอบสนองความต้องการให้ภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจให้ตรงกับ โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศตามแนวนโยบายประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์/พันธกิจของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับแนวทางและกลไกการพัฒนา อุตสาหกรรมฯ โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาให้แก่กลุ่มผู้กู้ในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลัก

ซึ่งมีความชัดเจนของการผลิตกำลังคนและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ต้องมีความสอดคล้องกับแนวทางและกลไกการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศเพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตของประเทศได้อย่างยั่งยืน

2.1.1.17 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

ระยะที่ 1 (Quick wins : 2560-2564)

- ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง
- ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1)
- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย

ระยะที่ 2 (ขยายผล : 2565-2569)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Phase I)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 2)
- ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ระบบการถ่ายเทสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค
- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ
- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

ระยะที่ 3 (เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบ/กลไก : 2570-2574)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Phase II)
- ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- ระบบกรรมการสอบสวนกลาง

ระยะที่ 4 (พัฒนาต่อเนื่อง : 2575-2579)

- ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 20 ปีดังกล่าว สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

วิสัยทัศน์ : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

พันธกิจ : พัฒนาและขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สนับสนุนส่วนราชการ พัฒนาข้าราชการ และส่งเสริมระบบคุณธรรม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : ภาครัฐที่โปร่งใสปราศจากทุจริต ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนราชการที่ขับเคลื่อนนวัตกรรม ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่างๆ ดังนี้

1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 (Quick wins : 2560-2564)

- ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง
- ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1)
- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย

ระยะที่ 2 (ขยายผล : 2565-2569)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Phase I)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 2)
- ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

2.1.1.18 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562

มาตรฐานทางจริยธรรมคือหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล คือ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

2.1.1.19 ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564)

ยุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ป.ช.ให้ปรับใช้เป็นช่วงเวลาเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และได้รับความเห็นชอบ ยุทธศาสตร์ชาติฯ ฉบับสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ.2559 กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and clean Thailand) กำหนด พันธกิจหลัก เพื่อสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ทั้งระบบให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ผ่านยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ได้แก่ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย พัฒนาระบบป้องกันการทุจริต เชิงรุก ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต และยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต ของประเทศไทย โดยเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ 3 คือ ประเทศไทยมีค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ 50 เพื่อให้เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากภายในและต่างประเทศ รวมทั้งมีการกำหนดแนวทางและกลไกในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างทันท่วงที สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมถึงภาคส่วนอื่นๆ ในประเทศไทย สามารถนำไปปรับใช้ในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้ประเทศไทยของเราสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างสง่างามท่ามกลางกระแสโลกในปัจจุบัน

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ในการประชุมเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ.2559 และเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐแปลงแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณตามแผนงานบูรณาการการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 เป็นต้นไป โดยให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ ด้วย

รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ให้ความสำคัญกับการผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ และรัฐบาลได้แถลงนโยบาย 11 ด้าน รวมถึงประเด็นเรื่องการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่ธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยจัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ เสริมสร้างระบบคุณธรรมและปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ เพื่อสนองตอบนโยบายรัฐบาลข้างต้น หน่วยงานต่าง ๆ เช่นสำนักงานก.พ. จึงได้เผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเฉพาะเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้จัดทหายุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) และพัฒนาเครื่องมือการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ครอบคลุมประเด็นการประเมินใน 5 ด้าน รวมถึงการต่อต้านการทุจริตในองค์กร ซึ่งสนับสนุนให้หน่วยงานในภาครัฐมีการดำเนินการเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดประชุม หรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้เรื่องการ

ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ การจัดหาคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดประชุม หรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่การจัดทำคู่มือ หรือแนวปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ เป็นต้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558 ตลอดจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนเกิด การยอมรับและเชื่อมั่นในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ดังนั้น เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลและ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริตข้างต้นและนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสู่ การปฏิบัติ เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะป้องกันการทุจริต โดยเฉพาะ การกระทำที่เอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ในภาครัฐ ให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล คือ

แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD)

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) โดยการระบบคุณธรรมมาใช้ในการ คัดสรรบุคลากร โดยการออกแบบระบบการคัดเลือกบุคลากร เช่นการทดสอบด้านจิตใต้ ทศนคติ การทดสอบ ให้ความรู้เพื่อคู่ทักษะ เป็นต้น ดังนั้นจึงควรพัฒนาบุคลากรด้านการปราบปรามการทุจริตในประเทศไทยให้มีทักษะ รอบด้านหรืออาจบูรณาการการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การพัฒนาบุคลากร (Development) โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความเป็น มืออาชีพ ด้วยการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ อาทิ การวางแผนคดี การสอบพยาน การออกงานภาคสนาม และฝึกอบรมให้แก่บุคลากรทั้งภายในและต่างประเทศ ดังนั้น จึงควรมีแนวทางการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นกับการดำเนินงาน โดยอาจจะประสานงานกับหน่วยงานต่อต้านการทุจริตในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

2.1.1.20 ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

วิสัยทัศน์: “การวิจัยและนวัตกรรมของประเทศเข้มแข็ง เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมไทย สู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เป้าประสงค์: วิจัยและนวัตกรรมเกิดผลต่อ เศรษฐกิจ สังคม ที่เป็นรูปธรรม สามารถใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้ จริง และเพิ่มขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ สามารถใช้แก้ปัญหาและเกิดผลกระทบต่อพัฒนาสังคม อย่างสำคัญ และสร้างขีดความสามารถทางเทคโนโลยีฐานสำหรับการเติบโตในระยะยาว

กรอบยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ 20 ปี ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 5 ประเด็น ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) อาหาร เกษตร เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีการแพทย์ 2) เศรษฐกิจดิจิทัลและข้อมูล 3) ระบบโลจิสติกส์ 4) การบริการมูลค่าสูง และ 5) พลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 5 ประเด็น ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สังคมสูงวัยและสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 2) คนไทยในศตวรรษที่ 21 3) สุขภาพและคุณภาพชีวิต 4) การบริหาร จัดการน้ำ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม และ 5) การกระจายความเจริญ และเมื่อนำอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานของประเทศ ประกอบด้วย 3 ประเด็น ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) องค์ความรู้พื้นฐาน และเทคโนโลยีฐาน 2) องค์ความรู้พื้นฐานทางสังคมและความเป็นมนุษย์ และ 3) การวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และระบบวิจัยและนวัตกรรม ของประเทศ ประกอบด้วย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การปรับระบบวิจัย และนวัตกรรมของประเทศ 2) บุคลากรและเครือข่ายการวิจัยและนวัตกรรม 3) ระบบบริหาร จัดการงานวิจัย 4) เขตเศรษฐกิจนวัตกรรม 5) ระบบแรงจูงใจ 6) โครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศ และ 7) โครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อต่อยอดอุตสาหกรรม การเกษตรและสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 5 ประเด็น ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สังคมสูงวัยและสังคมไทย ในศตวรรษที่ 21 2) คนไทยในศตวรรษที่ 21 3) สุขภาพและคุณภาพชีวิต 4) การบริหาร จัดการน้ำ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม และ 5) การกระจายความเจริญ และเมืองน่าอยู่

คนไทยในศตวรรษที่ 21 วัตถุประสงค์ 1) ปรับเปลี่ยนให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถและทักษะสูง มีความสามารถ ในการรังสรรค์นวัตกรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพ และสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต 2) เพื่อเติมเต็มศักยภาพของคนไทยให้สามารถเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโต และนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สุขภาพและคุณภาพชีวิต วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้การวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของประเทศให้มีความพร้อม มีศักยภาพและขีดความสามารถที่รองรับการรักษาและจัดการความเจ็บป่วยต่าง ๆ รวมทั้งประชาชนทุกคนสามารถ เข้าถึงระบบบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน 2) เพื่อให้การวิจัยและนวัตกรรมส่งเสริมศักยภาพในการป้องกันโรคและเสริมสร้างสุขภาพ 3) เพื่อให้การวิจัยและนวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดูแลรักษา รวมทั้งคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย 4) เพื่อให้การวิจัยและนวัตกรรมยกระดับระบบสวัสดิการสังคมให้มีคุณภาพ ครอบคลุม ทัวถึง และเท่าเทียม

2.1.1.21 แผนกลยุทธ์กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา 2565 - 2567

วิสัยทัศน์: “เด็ก เยาวชน และประชาชน ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์หรือด้อยโอกาสทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ”

เป้าประสงค์ (Goals) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การเข้าถึงการเรียนรู้ (Learning Access)
2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome)
3. การศึกษาทางเลือก (Alternative Education)
4. การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Systems Change)

วัตถุประสงค์ (Objectives) ประกอบด้วย

1. สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนให้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และป้องกันการหลุดออกนอกระบบ โดยเฉพาะระดับการศึกษาภาคบังคับ
2. สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงชุมชน และภาคประชาสังคม สามารถจัดการศึกษาหรือสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษา
3. สนับสนุนเยาวชนและประชาชนนอกระบบการศึกษาให้เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดทุกช่วงชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองและอาชีพ
4. สร้างนวัตกรรม องค์ความรู้ และฐานข้อมูล เพื่อใช้ผลักดันการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย
5. สร้างความเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงการระดมทรัพยากร

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ได้ตั้งโครงการ “ทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง” มีลักษณะเป็นทุนให้เปล่าที่สร้างโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชน จากครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 20 ล่างของประเทศ มีโอกาสศึกษาต่อสายอาชีพในสาขาซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าหมายของโครงการ คือ

1. เยาวชนขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการศึกษาต่อในสายอาชีพชั้นสูง
2. สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถและคุณภาพชีวิตของเยาวชน
3. สนับสนุนการผลิตบุคลากรสายอาชีพชั้นสูงที่มีศักยภาพ เพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0
4. เสนอแนะมาตรการเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย

สาขาที่สนับสนุน คือ

1. สาขาเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ (First-Curve) และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve)
2. สาขาที่ขาดแคลนในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดที่สถาบันการศึกษาตั้งอยู่
3. สาขาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล (STEM)

รวมทั้งตลอดเส้นทางการศึกษา เยาวชนผู้ได้รับทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง มีโอกาสที่ดีใน 3 เรื่องสำคัญ คือ

1. ได้เรียนรู้กับนายจ้างและปฏิบัติการจริง
2. ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ และทักษะอนาคต
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ

นอกจากนี้ กสศ. ยังทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาสายอาชีพในลักษณะพันธมิตรเพื่อปฏิรูปคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสร้างกำลังคนสายอาชีพ ให้มีสมรรถนะ และทักษะอาชีพตาม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายตามนโยบายรัฐบาล รวมถึงความต้องการตลาดแรงงานในท้องถิ่น และยังส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนควบคู่กัน และในปีการศึกษา 2564 มีสถานศึกษาสายอาชีพได้รับคัดเลือกเข้าโครงการจำนวน 95 สถานศึกษา สายอาชีพ 43 จังหวัด ครอบคลุม 5 ภูมิภาคทั่วประเทศไทย และมีเยาวชนจากครัวเรือนที่ยากจนได้รับทุน จำนวน 6,264 คน โดยมีเป้าหมายให้เด็กและเยาวชนที่ยากจนที่สุดของประเทศมีโอกาสเรียนต่อระดับอุดมศึกษา

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลผู้กู้ยืมกับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาในการตรวจสอบข้อมูลเพื่อป้องกันการให้กู้ยืมซ้ำซ้อน

2.1.1.22 แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566 – 2570)

เป้าหมาย “การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลงทุกด้านและทุกกลุ่ม”

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 4 ได้นิยามคำว่า “สิทธิมนุษยชน” หมายถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมายไทย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม ซึ่งแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) แผนสิทธิมนุษยชนด้านการเมือง การปกครอง 2) แผนสิทธิมนุษยชนด้านกระบวนการยุติธรรม 3) แผนสิทธิมนุษยชนด้านสาธารณสุข 4) แผนสิทธิมนุษยชนด้านการศึกษา 5) แผนสิทธิมนุษยชนด้านเศรษฐกิจและธุรกิจ

2.1.1.23 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) คือ แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลังโดยการบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเติบโตทางเศรษฐกิจ (economic growth) ความครอบคลุมทางสังคม (social inclusion) และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (environmental protection) โดยมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) 17 เป้าหมาย ประกอบไปด้วย 169 เป้าหมายย่อย (SDG Targets) ที่มีความเป็นสากล เชื่อมโยงและเกี่ยวพันกัน และกำหนดให้มี 247 ตัวชี้วัด เพื่อใช้ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนา โดยสามารถจัดกลุ่ม SDGs ตามปัจจัยที่เชื่อมโยงกันใน 5 มิติ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ดังนี้

เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การศึกษาเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงจะช่วยยกระดับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ปิดช่องว่างทางสังคม สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 4 มุ่งเน้นสร้างหลักประกันว่าเด็กทั้งชายและหญิงสามารถเข้าถึงการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาโดยไม่มีค่าใช้จ่าย เยาวชนและผู้ใหญ่สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมทักษะอาชีพในราคาที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน ขจัดความไม่เสมอภาคทางเพศและความเหลื่อมล้ำ ตลอดจนบรรลุการเข้าถึงการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพอย่างถ้วนหน้า

เป้าหมายย่อย 4.3 สร้างหลักประกันให้ชายและหญิงทุกคนเข้าถึงการศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในราคาที่สามารถจ่ายได้ ภายในปี พ.ศ. 2573

เป้าหมายย่อย 4.4 เพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่เกี่ยวข้องจำเป็น รวมถึงทักษะทางด้านเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่มีคุณค่า และการเป็นผู้ประกอบการ ภายในปี พ.ศ. 2573

เป้าหมายย่อย 4.5 ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศด้านการศึกษา และสร้างหลักประกันว่ากลุ่มที่เปราะบาง ซึ่งรวมถึงผู้พิการ ชนพื้นเมืองและเด็ก เข้าถึงการศึกษาและการฝึกอาชีพทุกระดับอย่างเท่าเทียม ภายในปี พ.ศ. 2573

2.1.1.24 พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566 ดังนี้

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “นักเรียนหรือนักศึกษา” และ “สถานศึกษา” มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นักเรียนหรือนักศึกษา” หมายความว่า ผู้ซึ่งศึกษาอยู่ในสถานศึกษา หรือผู้ซึ่งได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษาในสถานศึกษาแล้ว และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งมีหลักฐานว่าจะเข้าศึกษาในหลักสูตรอาชีพหรือเพื่อยกระดับ ทักษะ สมรรถนะ หรือการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วย

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา หรือสถานศึกษาอื่นของรัฐ โรงเรียนของเอกชนที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและให้หมายความรวมถึงบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งจัดให้มีการศึกษาในหลักสูตรอาชีพหรือเพื่อยกระดับ ทักษะ สมรรถนะ หรือการเรียนรู้ ตามที่คณะกรรมการกำหนดด้วย”

มาตรา 6/1 กองทุนมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนหรือนักศึกษา ซึ่งมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (1) ขาดแคลนทุนทรัพย์
- (2) ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลักและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
- (3) ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลนหรือสาขาวิชาที่กองทุนมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ
- (4) เรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ
- (5) ลักษณะอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม

ในกรณีตาม (3) คณะกรรมการจะกำหนดให้เป็นทุนการศึกษาแทนการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาก็ได้ แต่ต้องกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้ชัดเจนและใช้บังคับเป็นการทั่วไป โดยจะกำหนดให้ผู้ได้รับทุนต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานตามเวลาที่กำหนดด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา 19 คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(9) กำหนดมาตรการช่วยเหลือให้ผู้กู้ยืมเงินมีงานทำและสามารถชำระเงินคืนกองทุน โดยมาตรการดังกล่าวกำหนดให้ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานเอกชนหรือสถานศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินงานกับกองทุนตามมาตรา 38 ในการช่วยเหลือผู้กู้ยืมเงินดังกล่าว

(14) ปฏิบัติอื่นใดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

การกำหนดลักษณะนักเรียนหรือนักศึกษาตาม (5) คณะกรรมการต้องกำหนดให้ผู้ซึ่งขาดแคลนทุนทรัพย์อย่างแท้จริงมีโอกาสกู้ยืมเงินได้ โดยต้องไม่คำนึงถึงเฉพาะรายได้ต่อครอบครัวของผู้กู้ยืมเพียงด้านเดียว แต่ต้องคำนึงถึงรายจ่ายของครอบครัวด้วย และรายได้ต่อครอบครัวที่กำหนดเมื่อหักรายจ่ายของครอบครัวแล้ว หากไม่เพียงพอที่จะรับผิดชอบในการศึกษาของนักเรียนหรือนักศึกษานั้นได้ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์

ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจ ให้คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนหรือนักศึกษา ผู้กู้ยืมเงิน และสถานศึกษา ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

มาตรา 38/1 เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่นักเรียนหรือนักศึกษาใช้ประกอบการพิจารณาขอกู้ยืมเงินให้สำนักงานรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลสถิติที่สำนักงานมีอยู่ เกี่ยวกับการมีงานทำ และประเภทของงานที่ทำของผู้กู้ยืมเงินภายหลังที่สำเร็จการศึกษาแล้ว รวมทั้งคาดการณ์งานที่จะเป็นที่ต้องการในอนาคต โดยให้เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

มาตรา 41 นักเรียนหรือนักศึกษาซึ่งที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ต้องทำสัญญากู้ยืมเงินกับกองทุนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กองทุนกำหนด

ทั้งนี้ ในการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาห้ามมิให้กองทุนเรียกให้มีผู้ค้ำประกันทุกกรณี

มาตรา 44 เมื่อสำเร็จการศึกษา เลิกการศึกษา หรือพ้นสภาพการศึกษาแล้ว ให้ผู้กู้ยืมเงินมีหน้าที่ต้องชำระเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาที่ได้รับไปตามสัญญากู้ยืมเงินคืนให้กองทุนโดยจะชำระเงินคืนกองทุนทั้งจำนวนหรือผ่อนชำระก็ได้ ทั้งนี้ ตามจำนวน ระยะเวลา และวิธีการที่กองทุนกำหนด

คณะกรรมการจะกำหนดให้เริ่มคิดดอกเบี้ยหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้กู้ยืมเงินนับแต่เวลาใด ภายหลังที่สำเร็จการศึกษา เลิกการศึกษา หรือพ้นสภาพการศึกษาแล้วก็ได้ แต่อัตราดอกเบี้ยหรือประโยชน์อื่นใดที่คิด ณ วันที่ทำสัญญา ต้องไม่เกินอัตราร้อยละหนึ่งต่อปี และห้ามมิให้คิดดอกเบี้ยทบต้น หรือจะยกเว้น หรือลดหย่อนดอกเบี้ยให้แก่ผู้กู้ยืมเงินที่ชำระเงินคืนกองทุนครบถ้วน หรือมีประวัติชำระเงินคืนกองทุนดีต่อเนื่อง หรือกรณีที่มีเหตุจำเป็นและสมควร ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในการชำระเงินคืนกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้กู้ยืมเงินมีสิทธิได้รับประโยชน์จากระยะเวลาปลอดหนี้เป็นเวลาสองปีนับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา เลิกการศึกษา หรือพ้นสภาพการศึกษา ทั้งนี้ คณะกรรมการจะขยายเวลาปลอดหนี้ให้อีกไม่เกินสองปีก็ได้ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นและสมควร

เพื่อบรรเทาภาระของผู้กู้ยืมเงินให้สามารถชำระเงินคืนกองทุนได้ กองทุนอาจผ่อนผันให้ผู้กู้ยืมเงินชำระเงินคืนกองทุนแตกต่างไปจากจำนวน ระยะเวลา หรือวิธีการที่กำหนดไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือลดหย่อนหนี้ปรับโครงสร้างหนี้ แปลงหนี้ใหม่ หรือระงับการชำระเงินคืนกองทุนตามที่ผู้กู้ยืมเงินร้องขอเป็นรายบุคคลหรือเป็นการทั่วไปก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

การดำเนินการตามวรรคสี่ ให้กระทำได้แม้จะอยู่ในระหว่างการดำเนินคดี หรือมีคำพิพากษาของศาลอันถึงที่สุดแล้ว หรืออยู่ในระหว่างการบังคับคดี

ในกรณีที่มีการทำสัญญาปรับโครงสร้างหนี้ภายหลังมีคำพิพากษาของศาลอันถึงที่สุดแล้วหรือในระหว่างการบังคับคดี หากผู้กู้ยืมเงินผิดนัดไม่ชำระเงินคืนกองทุนตามสัญญาปรับโครงสร้างหนี้ ถ้าระยะเวลาการบังคับคดีได้สิ้นสุดลงก่อนแล้วหรือเหลือไม่ถึงสามปี ให้ดำเนินการบังคับคดีได้ภายในสามปีนับแต่วันที่ผิดนัดชำระเงินคืนกองทุนตามสัญญาปรับโครงสร้างหนี้

ในกรณีที่มีการทำสัญญาแปลงหนี้ใหม่ภายหลังมีคำพิพากษาของศาลอันถึงที่สุดแล้วหรือในระหว่างการบังคับคดี ให้ถือว่าหนี้ตามคำพิพากษาเป็นอันระงับไป หากมีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินไว้ให้ถอนการยึดหรืออายัดทรัพย์สินนั้น และให้ผู้กู้ยืมเงินมีหน้าที่ชำระเงินคืนกองทุนตามที่ระบุไว้ในสัญญาแปลงหนี้ใหม่

ในกรณีที่ผู้กู้ยืมเงินผู้ใดผิดนัดการชำระเงินคืนกองทุน และไม่ได้รับอนุญาตให้ผ่อนผันตามวรรคสี่ ผู้กู้ยืมเงินต้องเสียเงินเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละศูนย์จุดห้าต่อปี เว้นแต่คณะกรรมการจะยกเว้นหรือลดหย่อนให้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 44/1 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 19 (8) ต้องเป็นไปตามหลักการดังต่อไปนี้

(1) ระยะเวลาการผ่อนชำระเงินคืนกองทุน ต้องคำนึงถึงรายได้และความสามารถในการชำระเงินคืนของผู้กู้ยืมเงินประกอบด้วย แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีนับแต่วันที่มีหน้าที่ต้องชำระ เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็นและสมควรจะขยายระยะเวลาดังกล่าวออกไปอีกก็ได้

(2) การผ่อนชำระเงินคืนกองทุนเป็นงวด ผู้กู้ยืมเงินต้องสามารถชำระเป็นรายเดือน รายไตรมาสหรือรายปีได้

(3) ในกรณีที่ผู้กู้ยืมเงินมีหนี้ค้างชำระทั้งต้นเงิน ดอกเบี้ยหรือประโยชน์อื่นใด และเงินเพิ่มเงินที่ผู้กู้ยืมเงินชำระให้นำไปหักต้นเงินเฉพาะส่วนที่ครบกำหนด ดอกเบี้ยหรือประโยชน์อื่นใด และเงินเพิ่มตามลำดับ

(4) การให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีให้กระทำได้เฉพาะเมื่อคำนวณเงินที่จะต้องใช้ในห้าปีถัดไปแล้ว ยังมีเงินเหลือจากการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาในระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี

(5) การกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อให้ผู้กู้ยืมเงินไม่ผิดนัดชำระเงินคืนกองทุนหรือชำระเงินคืนกองทุนครบถ้วนก่อนกำหนดเวลา ซึ่งอาจเป็นการลดหย่อนต้นเงินหรือให้ประโยชน์อื่นใดก็ได้

มาตรา 51 ให้ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ไม่ว่าจะ เป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนบรรดาที่มีลักษณะตามที่คณะกรรมการกำหนด มีหน้าที่หักเงินได้พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงินซึ่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินดังกล่าว เพื่อชำระเงินกู้ยืมคืนตามจำนวนที่กองทุนแจ้งให้ทราบ โดยให้นำส่งกรมสรรพากรภายในกำหนดระยะเวลานำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสรรพากรประกาศกำหนด

มาตรา 51 วรรค 6 เมื่อมีเหตุอันสมควรกองทุนจะยกเว้นหรือลดหย่อนเงินเพิ่มตามวรรคสี่ให้แก่ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินเป็นการเฉพาะรายหรือเป็นการทั่วไปก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด


ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
	ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)	11. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
	20. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	
แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	การปฏิรูปด้านการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	
กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	9. ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทาง	12. กำลังคนที่มีสมรรถนะสูง
	13. ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน	
นโยบายรัฐบาล (25 กรกฎาคม 2562)	นโยบายหลัก การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย	นโยบายเร่งด่วน ด้านการแก้ไขปัญหาในการดำรงชีพของประชาชน : และด้านการยกระดับศักยภาพของแรงงาน
(ร่าง) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ...	มาตรา 53 การศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเอง การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน	มาตรา 54 การศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตศักยภาพของแรงงาน
แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)	ยุทธศาสตร์ที่ 4: ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา	
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 - 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ	
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 4: เปลี่ยนเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลังตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเป็นองค์กรต้นแบบในการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและเป็นมืออาชีพ
พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562	มาตรา 4 เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2546	มาตรา 6 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย	
แนวทางและกลไกการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ	การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่ต่อยอดจากอุตสาหกรรมปัจจุบัน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และ 3 โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง	
นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570	1) การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ การพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21	
พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558	มาตรา 17 ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ...	มาตรา 35 ให้นำบทบัญญัติในส่วนที่ 2 การบริหาร ส่วนที่ 3 คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ส่วนที่ 4 ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ส่วนที่ 5 การบัญชีและการตรวจสอบ และส่วนที่ 6 การประเมินผล ของหมวด 2 ทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลมาใช้บังคับกับทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล...
		5. สร้างความเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงการระดมทรัพยากร
แผนกลยุทธ์กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา 2565 – 2567	3. สนับสนุนเยาวชนและประชาชนนอกระบบการศึกษาให้เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดทุกช่วงชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองและอาชีพ	
แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 – 2565	1. ความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างเด็กจากครอบครัวที่มีความแตกต่างของฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม	
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	
พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	มาตรา 6/1 กองทุนมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียนหรือนักศึกษา	
	มาตรา 44 เมื่อสำเร็จการศึกษา เลิกการศึกษา หรือพ้นสภาพการศึกษาแล้ว ให้ผู้กู้ยืมเงินมีหน้าที่ต้องชำระเงินกู้ยืม	

2.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis)

ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จุดเด่น (Strengths)	จุดด้อย (Weaknesses)
<p>S1 : ผู้บริหารระดับสูง มีนโยบายสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง</p> <p>S2 : กองทุนฯ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกองทุนฯ แก่บุคลากรภายในอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความชัดเจนในการปฏิบัติงาน</p> <p>S3 : กองทุนฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ</p> <p>S4 : กองทุนฯ มีระบบสวัสดิการที่ดีและส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>S5 : กองทุนฯ มีการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจทุกปีและนำผลสำรวจมาจัดระดับการให้บริการ</p> <p>S6 : บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี</p> <p>S7 : บุคลากรกองทุนฯ มีการให้บริการที่ดี มีคุณภาพ ใส่ใจในการให้บริการ (Service Mind) และสามารถตอบข้อซักถามให้กับผู้รับบริการได้ถูกต้องชัดเจน</p> <p>S8 : กองทุนฯ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>S9 : กองทุนฯ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารตามสายงานที่ชัดเจน</p> <p>S10 : กองทุนฯ เป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ (Integrity and Transparency Assessment หรือ ITA)</p> <p>S11 : กองทุนฯ มีการสร้างค่านิยมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>S12 : ผู้บริหารกองทุนฯ มีการสื่อสารนโยบายสำคัญ และเป้าหมายในการดำเนินงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p>W1 : โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันยังไม่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจงานตาม พ.ร.บ. กองทุนฯ พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566</p> <p>W2 : การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรที่กองทุนฯ มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่ชัดเจน</p> <p>W3 : การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และยังขาดความต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม</p> <p>W4 : จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณหน้าที่ความรับผิดชอบในบางฝ่ายงาน</p> <p>W5 : การดำเนินงานภายในกองทุนฯ บางส่วนยังไม่สามารถบูรณาการร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์</p> <p>W6 : กองทุนฯ มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา Mindset เพื่อให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน แต่ยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งกองทุนฯ</p>

 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>O1 : หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกองทุนฯ ช่วยให้กองทุนฯ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้มากขึ้น</p> <p>O2 : ความต้องการแรงงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญของตลาดแรงงานในยุค New Normal ส่งผลให้คนไทยสนใจในหลักสูตรระยะสั้น (Upskill, Reskill) เพิ่มขึ้น เป็นโอกาสของกองทุนฯ ในการขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้มากขึ้น</p> <p>O3 : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เช่น AI, Big Data ช่วยให้กองทุนฯ สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาในการบริหารจัดการได้</p> <p>O4 : การมีแพลตฟอร์มของช่องทางให้บริการและการสื่อสาร (Digital Platform) ที่หลากหลายช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ได้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น เช่น Line และ Social Media เป็นต้น</p> <p>O5 : อุปกรณ์และเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยเพิ่มโอกาสให้กองทุนฯ เข้าถึงนักเรียน/นักศึกษา และประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้</p>	<p>T1 : นโยบายของรัฐบาลที่ปรับเปลี่ยนส่งผลกระทบต่อองค์กรในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ</p> <p>T2 : ผู้ก๊อปปี้ ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) บางส่วน ยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของกองทุนฯ</p> <p>T3 : ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats) รูปแบบใหม่ ๆ เป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้กับระบบสารสนเทศของกองทุนฯ เช่น ข้อมูลรั่วไหล (Data Breach) ฯลฯ</p> <p>T4 : สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย และพันธกิจ ของกองทุนฯ</p> <p>T5 : กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น พ.ร.บ. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2560 พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรฐานด้านความปลอดภัย ISO 27001 (ระบบบริหารจัดการความปลอดภัยของข้อมูล) ส่งผลให้กองทุนฯ จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance) ให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานต่าง ๆ</p>

2.1.3 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

แนวทางในการจัดกลยุทธ์ 4 รูปแบบ

1. กลยุทธ์เชิงรุก SO (SO Strategies) เป็นการคิดหาแนวทางดำเนินการโดยใช้จุดแข็งเพื่อสร้างความได้เปรียบจากโอกาสที่อำนวยให้
2. กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST (ST Strategies) เป็นการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบจากอุปสรรคหรือภัยคุกคามจากภายนอก
3. กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO (WO Strategies) เป็นความพยายามเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนที่เป็นปัจจัยภายในด้วยการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นภายนอก
4. กลยุทธ์เชิงรับ WT (WT Strategies) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ปัจจัยภายใน	<p>S1 : ผู้บริหารระดับสูง มีนโยบายสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง</p> <p>S2 : กองทุนฯ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกองทุนฯ แก่บุคลากรภายในอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความชัดเจนในการปฏิบัติงาน</p> <p>S3 : กองทุนฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ</p> <p>S4 : กองทุนฯ มีระบบสวัสดิการที่ดี และส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>S5 : กองทุนฯ มีการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจทุกปีและนำผลสำรวจมายกระดับการให้บริการ</p> <p>S6 : บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี</p> <p>S7 : บุคลากรกองทุนฯ มีการให้บริการที่ดีมี คุณภาพ ใส่ใจในการให้บริการ (Service Mind) และสามารถตอบข้อซักถามให้กับผู้รับบริการได้ ถูกต้องชัดเจน</p> <p>S8 : กองทุนฯ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของ</p>	<p>W1 : โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันยังไม่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจงานตาม พ.ร.บ. กองทุนฯ พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566</p> <p>W2 : การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรที่กองทุนฯ มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่ชัดเจน</p> <p>W3 : การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและยังขาดความต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม</p> <p>W4 : จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณหน้าที่ความรับผิดชอบในบางฝ่ายงาน</p> <p>W5 : การดำเนินงานภายในกองทุนฯ บางส่วนยังไม่สามารถบูรณาการร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์</p> <p>W6 : กองทุนฯ มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา Mindset เพื่อให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน แต่ยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งกองทุนฯ</p>
ปัจจัยภายนอก		

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p>บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>S9 : กองทุนฯ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารตามสายงานที่ชัดเจน</p> <p>S10 : กองทุนฯ เป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ (Integrity and Transparency Assessment หรือ ITA)</p> <p>S11 : กองทุนฯ มีการสร้างค่านิยมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>S12 : ผู้บริหารกองทุนฯ มีการสื่อสารนโยบายสำคัญ และเป้าหมายในการดำเนินงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	

โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)
<p>O1 : หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกองทุนฯ ช่วยให้กองทุนฯ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้มากขึ้น</p> <p>O2 : ความต้องการแรงงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญของตลาดแรงงานในยุค New Normal ส่งผลให้คนไทยสนใจในหลักสูตรระยะสั้น (Upskill, Reskill) เพิ่มขึ้น เป็นโอกาสของกองทุนฯ ในการขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้มากขึ้น</p> <p>O3 : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย เช่น AI, Big Data ช่วยให้กองทุนฯ สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดระยะเวลาในการบริหารจัดการได้</p> <p>O4 : การมีแพลตฟอร์มของช่องทางบริการและการสื่อสาร (Digital Platform) ที่หลากหลาย ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ได้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น เช่น Line และ Social Media เป็นต้น</p>	<p>S1+S6+S8+O1+O2+O3+O4</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต และ พ.ร.บ.ใหม่ <p>S1+S2+S3+S8+S9+O1+O2+O3+O4</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล <p>S2+S4+S5+S7+O3+O4</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน <p>S10+S11+S12+O3+O4</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันในองค์กร 	<p>S1+S3+S6+T1+T2</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์พัฒนาทักษะบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของรัฐบาล <p>S10+S11+T4</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์ปลูกฝังค่านิยมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร <p>S1+S2+S8+T1+T3</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
<p>T1 : นโยบายของรัฐบาลที่ปรับเปลี่ยนส่งผลกระทบต่อองค์กรในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ</p> <p>T2 : ผู้ก๊อปปี้ ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) บางส่วน ยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของกองทุนฯ</p> <p>T3 : ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats) รูปแบบใหม่ ๆ เป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้กับระบบสารสนเทศของกองทุนฯ เช่น ข้อมูลรั่วไหล (Data Breach) ฯลฯ</p> <p>T4 : สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย และพันธกิจ ของกองทุนฯ</p> <p>T5 : กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น พ.ร.บ. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2560 พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มาตรฐานด้านความปลอดภัย ISO 27001 (ระบบบริหารจัดการความปลอดภัยของข้อมูล) ส่งผลให้กองทุนฯ จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance) ให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานต่าง ๆ</p>	<p>W1+W2+ W4+O1+O3</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์จัดให้มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสม <p>W3+W5+W6+O2+O3</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตและ พ.ร.บ.ใหม่ 	

TOWS Matrix



ภาพที่ 13 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

การประเมิน การวิเคราะห์ และการจัดการความเสี่ยง

ในการประเมินความเสี่ยงองค์กร เพื่อให้กองทุนฯ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง วิทยาลัยฯ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับการให้บริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการและติดตามหนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ซึ่งได้มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ตามกรอบการบริหารความเสี่ยงของ COSO ERM โดยสรุปดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) ในการบริหารความเสี่ยง

เพื่อให้กองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง วิทยาลัยฯ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) โดยมีเป้าหมายหลักดังนี้

- 1) สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2) ยกระดับการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และความภาคภูมิใจแก่ผู้กู้ยืมที่ได้รับเงินกู้ยืมจากกองทุนฯ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีในการชำระเงินคืนเพื่อส่งต่อโอกาสให้แก่เยาวชนรุ่นต่อไป
- 4) สามารถบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดิน
- 5) เป็นเป็น Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบ (Smart Services / Smart Operations / Smart Offices / Smart Peoples)

2. การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

ความเสี่ยงหลักที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ตามแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) มีดังนี้

	ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	ความเสี่ยงด้านการเงิน	ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ / ข้อบังคับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนฯ อาจให้กู้ยืมไม่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ - การให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษ้อาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบ DSL อาจไม่ตอบสนองผู้ใช้งานในปัจจุบัน - ระบบ DSL ยังไม่รองรับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. ใหม่ 	กองทุนฯ อาจมีเงินหมุนเวียนไม่เพียงพอให้กู้ยืมครบถ้วนทั้ง 5 ลักษณะ	-

	ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	ความเสี่ยงด้านการเงิน	ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ / ข้อบังคับ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือ เพื่อ ยกระดับการให้บริการมุ่ง สู่ความเป็นเลิศ	-	- ผู้กู้ยืม ผู้ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาไม่สามารถ ดำเนินการกู้ยืมเงินใน ระบบ DSL ได้ - ผู้กู้ยืมไม่มีความรู้ ความ เข้าใจในเงื่อนไขการชำระ หนี้คืนกองทุนฯ	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การบริหารจัดการ และติดตามหนี้ให้ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	- กองทุนฯ อาจไม่มี งบประมาณ เพียงพอในการให้ กู้ยืม	- ระบบ DSL ยังไม่รองรับ การดำเนินงานตาม พ.ร.บ. ใหม่ - กองทุนฯ อาจไม่สามารถ ดำเนินการปรับ โครงสร้างหนี้/แปลงหนี้ ใหม่ได้	- การเรียกเก็บหนี้คืนไม่ได้ ตามเป้าหมาย - การปรับเปลี่ยนลำดับการ ตัดชำระหนี้ อาจส่งผลให้ กองทุนฯ ได้รับชำระเงิน น้อยลง - การปรับโครงสร้างหนี้/ แปลงหนี้ใหม่ทำให้ ระยะเวลาการชำระเงินยาว ขึ้นส่งผลให้กองทุนฯ ได้รับ ชำระเงินน้อยลง	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การ พัฒนากองทุนฯ ให้ เป็นองค์กรธรรมาภิ บาลที่ทันสมัยด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล	-	- บุคลากรขาดทักษะเพื่อ รองรับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล - บุคลากรไม่เพียงพอต่อ การดำเนินการกิจ - การใช้งานระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ เต็มประสิทธิภาพ - การดำเนินงานโครงการ และการเบิกจ่าย งบประมาณ ไม่เป็นไป ตามแผน/เป้าหมาย	-	- การละเมิดหรือไม่ ปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง - การถูกฟ้องร้อง ร้องเรียนจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย

3. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

จากการระบุความเสี่ยง (Risk Identification) ข้างต้น กองทุนฯ ได้จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีอยู่โดยการประเมินผลกระทบ (Impact) และโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และมีการจัดทำระดับของความเสียหาย (Degree of Risk) ซึ่งกองทุนฯ จะจัดให้มีแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับความเสี่ยงนั้นต่อไป เช่น ลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เป็นต้น

4. การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)

กองทุนฯ จะนำความเสี่ยงดังกล่าวไปดำเนินการเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและลดระดับความรุนแรงของผลกระทบให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ด้วยวิธีการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมที่สุดและคุ้มค่ากับการลงทุน โดยใช้แนวทางดังนี้

4.1 การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Terminate)

4.2 การควบคุมความสูญเสีย (Treat)

4.3 การยอมรับความเสี่ยง (Take)

4.4 การถ่ายโอนความเสี่ยง (Transfer)

5. การวิเคราะห์ Cost-Benefit ในแต่ละทางเลือกในการจัดการความเสี่ยง

เป็นการวิเคราะห์ประมาณการต้นทุน/ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแผนบริหารความเสี่ยง และประมาณการมูลค่าของผลกระทบจากความเสียหายที่ลดลงเมื่อเทียบกับการไม่ดำเนินการใดๆ

6. กิจกรรมควบคุม (Control Activities)

เป็นการกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติต่างๆ เพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับความเสี่ยงนั้นได้ และทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร รวมถึงป้องกันและลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

7. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

องค์กรจะต้องมีระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปพิจารณาดำเนินการบริหารความเสี่ยงตามกรอบและขั้นตอนที่องค์กรกำหนดได้

8. การติดตามประเมินผล (Monitoring)

องค์กรจะต้องมีการติดตามและประเมินผลความเสี่ยง เพื่อให้แผนการบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สมบูรณ์ โดยจัดให้มีระบบการติดตามที่มีความต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ และสามารถดำเนินการตามกรอบระยะเวลาการติดตามประเมินผลที่กำหนด เช่น รายเดือน รายไตรมาส หรือทุกสิ้นปีงบประมาณ ตลอดจนวิธีการนำเสนอรายงานต่อผู้บริหารเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานในการจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งแบ่งการติดตามผลเป็น 2 รูปแบบ ประกอบด้วย

(1) การติดตามผลอย่างเป็นทางการ เป็นการติดตามผลรายครั้ง ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด เช่น ทุก 1 เดือน ทุก 3 เดือน หรือทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยใช้แบบฟอร์ม และรายงานตามแบบที่กองทุนฯ กำหนด

(2) การติดตามผลอย่างไม่เป็นทางการ เป็นการติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการติดตามการทำงานในระดับกิจกรรมที่แต่ละฝ่ายงานปฏิบัติตามหน้าที่งานประจำ เช่น การจัดทำแผนงานการตรวจสอบรายงานของผู้บังคับบัญชา การประชุมหารือเพื่อรายงานความก้าวหน้า เป็นต้น

2.1.4 การประเมินความเสี่ยงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาได้ประเมินความเสี่ยงองค์กรแล้ว พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนา กองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ได้ระบุความเสี่ยงด้านการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับ งานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ บุคลากรขาดทักษะเพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรไม่ เพียงพอต่อการดำเนินภารกิจ การใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เต็มประสิทธิภาพ และความเสี่ยงด้าน กฎระเบียบ/ข้อบังคับ การละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (One goal) ตามหลักธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กร ที่ต้องร่วมกันปลูกฝัง ให้พนักงานพึงยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ค้ำค้ำที่สุด

บุคลากรขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน และไม่พร้อมในการใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่ การดำเนินงานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดระบบฐานข้อมูลขาดประสิทธิภาพไม่สามารถรองรับและ สนับสนุนนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ รวมทั้งได้ระบุปัจจัยสาเหตุที่ทำให้เกิดความเสี่ยงต่างๆ ได้แก่ บุคลากรขาดทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายในหน่วยงาน จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อ ปริมาณหน้าที่ความรับผิดชอบในหลายส่วนงาน ขาดแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่ชัดเจน ขาดการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายใต้รับทราบถึงจุดประสงค์และเป้าหมายของกองทุนฯ ความสามารถของบุคลากร ในการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการดำเนินงาน ความคุ้นชินกับกระบวนการดำเนินงานเดิมของบุคลากรในกองทุนที่ยาก ต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนภารกิจหลักและการดำเนินงานภายในไม่แล้วเสร็จตาม แผนที่กำหนด ระบบข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการ มีความผิดพลาด และไม่เป็นปัจจุบัน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภายในมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ กองทุนฯ ได้ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้าน ต่างๆ อย่างต่อเนื่องและต่อยอดจากที่ได้ดำเนินการไปแล้ว โดยจะเน้นการพัฒนาทักษะ เพิ่มความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้รองรับและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตการทำงานที่อาจทำให้เกิดชีวิตวิถีใหม่ (Next Normal) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม กองทุนฯ ได้ประเมินความเสี่ยงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า ยังมีประเด็น ความเสี่ยงเพิ่มเติม ซึ่งได้มีแนวทางในการจัดการและลดความเสี่ยงตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ความเสี่ยง	การจัดการลดและควบคุมความเสี่ยง
1. การจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจและโครงสร้างองค์กรที่ได้ปรับใหม่	จัดให้มีแผนบริหารอัตรากำลัง โดยการวางแผนอัตรากำลังคน ให้มีจำนวนและคุณสมบัติเหมาะสมตามภารกิจ
2. การขาดผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญขององค์กร	จัดให้มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
3. การสรรหาพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญ ได้ ยากเกิดการขาดแคลน	จัดให้มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรตาม DRM และ IDP จัดให้มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool)

ความเสี่ยง	การจัดการลดและควบคุมความเสี่ยง
4. บุคลากรขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานและไม่พร้อมในการใช้งานระบบเทคโนโลยีใหม่	จัดให้มีแผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
5. กระบวนการทำงาน และระบบงานบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ก่อให้เกิดความผิดพลาดได้	จัดให้มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความยืดหยุ่นทันสมัย มีประสิทธิภาพในการรองรับการปฏิบัติงานของพนักงานในงานบุคคล ได้แก่ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)
6. อัตราการลาออกเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มีสัญญาจ้าง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพยังไม่ชัดเจน	จัดให้มีแผนงานการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และแผนการสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพและจัดให้มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อต่างๆ หรือเหตุการณ์อื่นอันเป็นเหตุให้การทำงานหยุดชะงัก	จัดให้มีแผนงานความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. ภารกิจงานซ้ำซ้อน ไม่ตรงกับการดำเนินงานของกลุ่มงาน	ปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงานให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ ทบทวนกระบวนการทำงานที่มีความซ้ำซ้อนและทบทวนสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบัน

กองทุนฯ จึงเตรียมความพร้อมในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการในด้านบริหารและทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย

- ✚ การบริหารจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ โครงสร้างองค์กรและสถานการณ์ปัจจุบัน
- ✚ มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานบุคคล รวมทั้งมีฐานข้อมูลบุคคลที่มีประโยชน์เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรได้เข้าถึงง่ายยิ่งขึ้น มีรายงานข้อมูล สถิติงานบุคคลให้ผู้บริหารได้ใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น
- ✚ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทักษะ ที่จะขับเคลื่อนกองทุนฯ ให้เป็น Smart Peoples
- ✚ เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) ด้านต่างๆ ในการพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) เพื่อเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ รายตำแหน่งในระยะยาว และมีแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีการพัฒนากลุ่มบุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่งและกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ
- ✚ การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว โดยกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานกับกองทุนฯ
- ✚ มีการส่งเสริมความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยสร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น

2.1.5 การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน (ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต) และแนวโน้มในอนาคตด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- มีนโยบายที่จะพิจารณาสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรภายในได้มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีงบประมาณการอบรมอย่างเพียงพอ
- ให้ความสำคัญการกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรกองฯ ทูกระดับ ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line เป็นต้น

ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต



ภาพที่ 14 ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดครอบคลุมงาน 3 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการสรรหาบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนระดับการเลื่อนตำแหน่ง กำหนดแนวทางและติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) เบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ งานปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตราค่าจ้าง งานทะเบียนประวัติ งานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดำเนินการทางวินัยโดยรวมกลุ่มงานกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นฝ่ายเลขานุการฯ คณะอนุกรรมการ ทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทน จัดทำและปรับปรุงข้อบังคับหรือระเบียบบริหารทรัพยากรบุคคล



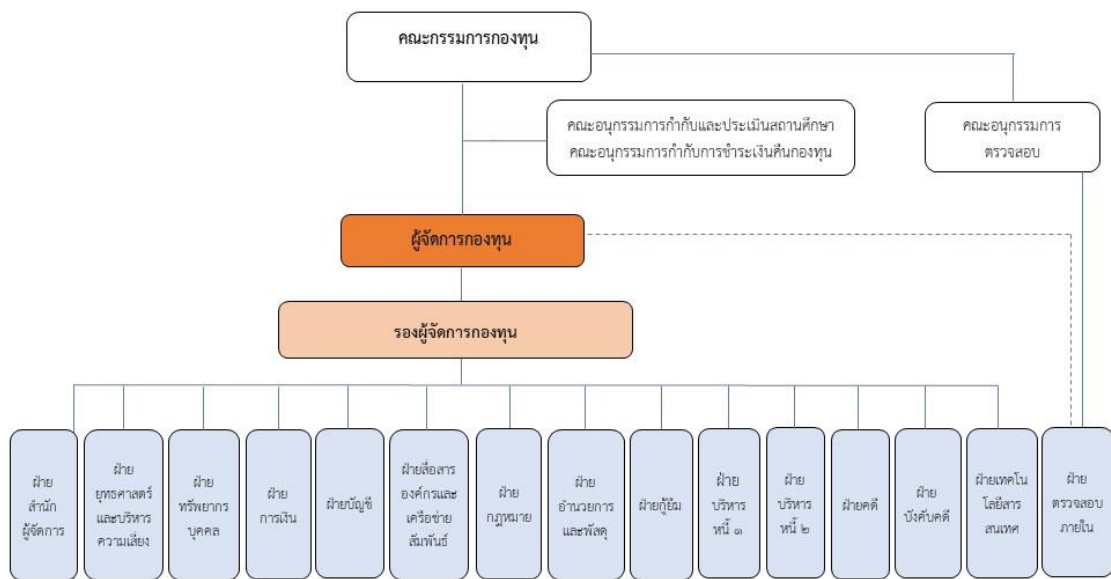
ภาพที่ 15 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

โครงสร้างองค์กร อัตราค่าจ้าง และข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

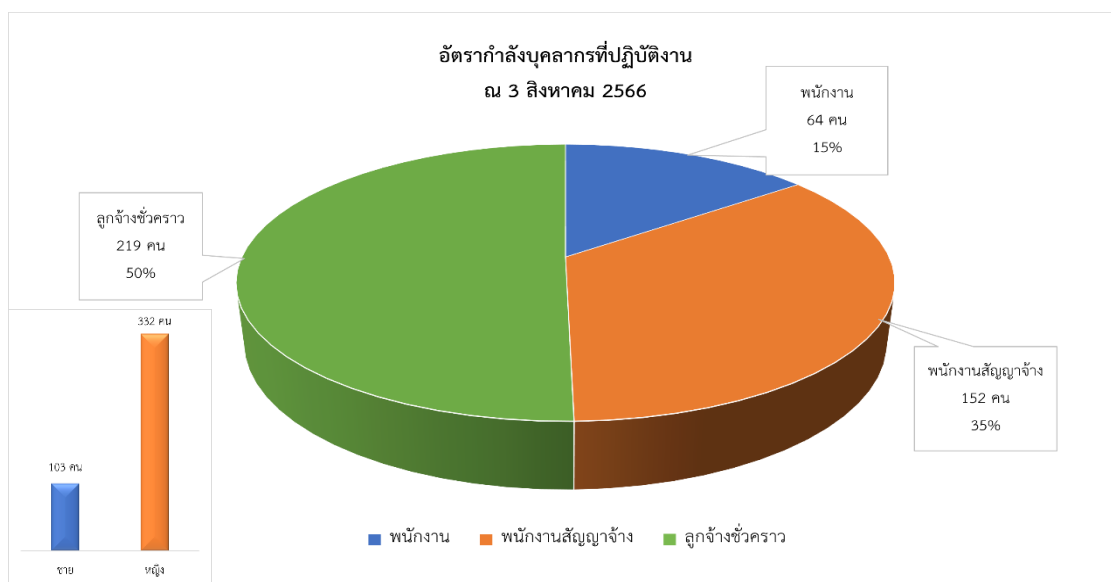
กองทุนฯ มีโครงสร้างองค์กร 15 ฝ่าย กรอบอัตราค่าจ้างพนักงาน 255 อัตรา มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงประกอบด้วย พนักงานประจำ 64 คน พนักงานสัญญาจ้าง 152 คน รวม 216 อัตรา และมีกรอบอัตราลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 321 อัตรา ปฏิบัติงานจริง จำนวน 219 คน รวมทั้งสิ้น 435 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2566)

โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา



กรอบอัตรากำลัง 255 อัตรา

ภาพที่ 16 โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา



ภาพที่ 17 อัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

การสรรหาบุคลากร

กองทุนฯ มีการดำเนินการตามแผนการจัดการอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โดยจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งจากการเลื่อนตำแหน่ง การสรรหา รวมทั้งการโอน การย้าย โดยพิจารณาคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ ได้ดำเนินการ เลื่อนตำแหน่ง และสรรหาจากบุคคลภายนอก รวมจำนวน 20 อัตรา ดังนี้

- การเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากพนักงานที่มีศักยภาพมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน โดยกองทุนฯ มีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับบริหารระดับต้น (ผู้อำนวยการฝ่าย) เป็นระดับบริหารระดับกลาง (รองผู้จัดการกองทุนฯ) จำนวน 1 อัตรา เลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงาน) เป็นระดับบริหารระดับต้น (ผู้อำนวยการฝ่าย) จำนวน 4 อัตรา และเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงาน) จำนวน 9 อัตรา

- การสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยจะพิจารณาสรรหาทั้งจากภายในและภายนอกกองทุนฯ อีกทั้งกองทุนฯ มีนโยบายที่จะสนับสนุนลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ ได้มีความก้าวหน้า และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการเปิดรับสมัครพนักงานระดับปฏิบัติการจากบุคลากรภายในกองทุนฯ เพื่อให้โอกาสลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ สอบคัดเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างกองทุนฯ จำนวน 6 อัตรา

- การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ โดยพิจารณาจากบุคลากรภายนอกที่มีศักยภาพมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ได้ตรงตามความต้องการของฝ่ายงานซึ่งสามารถดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว กองทุนฯ ได้ จำนวน 122 อัตรา

- การย้าย กองทุนฯ ได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีได้เรียนรู้งานเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนและเปิดโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ที่จะเติบโตไปเป็นผู้บริหารระดับสูง สำหรับการย้ายพนักงานผู้ให้ไปดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะย้าย ซึ่งปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ ได้มีการย้ายพนักงานและลูกจ้างมาแล้ว จำนวน 20 อัตรา (พนักงานจำนวน 10 อัตรา และลูกจ้างกองทุนฯ จำนวน 10 อัตรา)



ภาพที่ 18 การสรรหา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กองทุนฯ มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ โดยจะดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ และมีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และใช้ในการพัฒนาพนักงาน



ภาพที่ 19 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อบังคับกองทุนฯ

กองทุนฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและออกระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565 จำนวน 9 ฉบับ โดยจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน 2566 ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนพนักงานกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ 2566
2. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลา พ.ศ. 2565
3. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษ พ.ศ. 2565
4. หลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและแบบของสัญญาจ้างพนักงาน
5. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าประสบการณ์ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อเป็นพนักงาน
6. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงานและการย้ายพนักงาน
7. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน
8. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการลาออก
9. หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรางวัลประจำปีของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

โดยมีการจัดทำแผนการดำเนินการจัดทำระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ต้องออกตามข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565 ดังแผนภาพต่อไปนี้

**แผนการดำเนินการจัดทำระเบียบ
หลักเกณฑ์ที่ต้องออกตามข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565**

ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ต้องออกตามข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565	กำหนดการแล้วเสร็จ
1. หลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนพนักงานกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ 2566	กันยายน 2565
2. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลา พ.ศ. 2565	กันยายน 2565
3. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษ พ.ศ. 2565	พฤศจิกายน 2565
4. หลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและแบบของสัญญาจ้างพนักงาน	พฤศจิกายน 2565
5. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าประสบการณ์ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อเป็นพนักงาน	สิงหาคม 2566
6. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงาน และการย้ายพนักงาน	กันยายน 2566
7. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน	กันยายน 2566
8. ระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการลาออก	กันยายน 2566
9. หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินรางวัลประจำปีของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	กันยายน 2566

ภาพที่ 20 ความคืบหน้าการจัดทำร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565

ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

ในปี 2566 กองทุนฯ มีการปรับปรุง และพัฒนาระบบบริหารสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) เดิมของ กองทุนฯ ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานของกองทุนฯ ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังมีระบบ ERP ในการรายงานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลครบถ้วนทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และข้อมูลอัตราค่าจ้าง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ ดังนี้

1. การใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคล

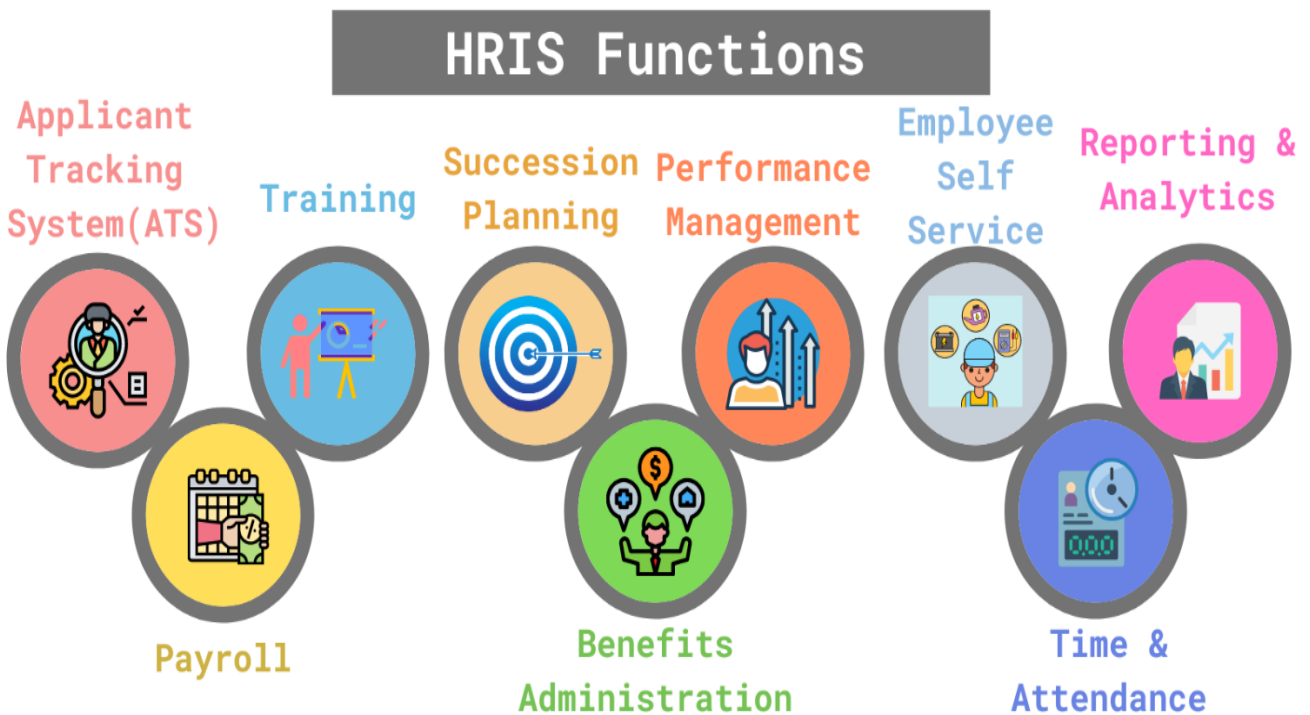
เป็นการนำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำ มาใช้เพื่อปรับปรุง การดำเนินงานของส่วนงานที่ดูแลงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การจัดทำแผน IDP รายบุคคล และการจัดทำแผนอบรมและพัฒนาในแต่ละปี การจัดทำประกันอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพ เป็นต้น

2. การใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจระดับสายงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่จำแนกตามฝ่าย ตามกลุ่มงาน ระดับ โดยข้อมูลดังกล่าวจะถูกส่งให้กับผู้บริหารที่ดูแลในระดับสายงานนั้น ๆ เพื่อไปใช้ประกอบการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องภายในสายงาน ได้แก่ การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังของแต่ละสายงานตามภารกิจงาน

3. การใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ ในภาพรวมขององค์กร รวมถึง วิเคราะห์จำแนกในมิติต่าง ๆ เช่น ตามระดับชั้นงาน ตามอายุงาน ตามอายุตัว เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) ได้แก่ การคิดกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของชั้นงาน การพิจารณาขึ้นเงินเดือน การวางแผนอัตรากำลัง การตั้งงบประมาณประจำปี การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เพื่อทดแทน ความคุ้มค่าในการใช้งบบุคลากร การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของบุคลากร ความคุ้มค่าในการใช้งบบุคลากร การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของบุคลากร (Employee Productivity : EP) การกำหนดงบประมาณ



ภาพที่ 21 ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

แนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

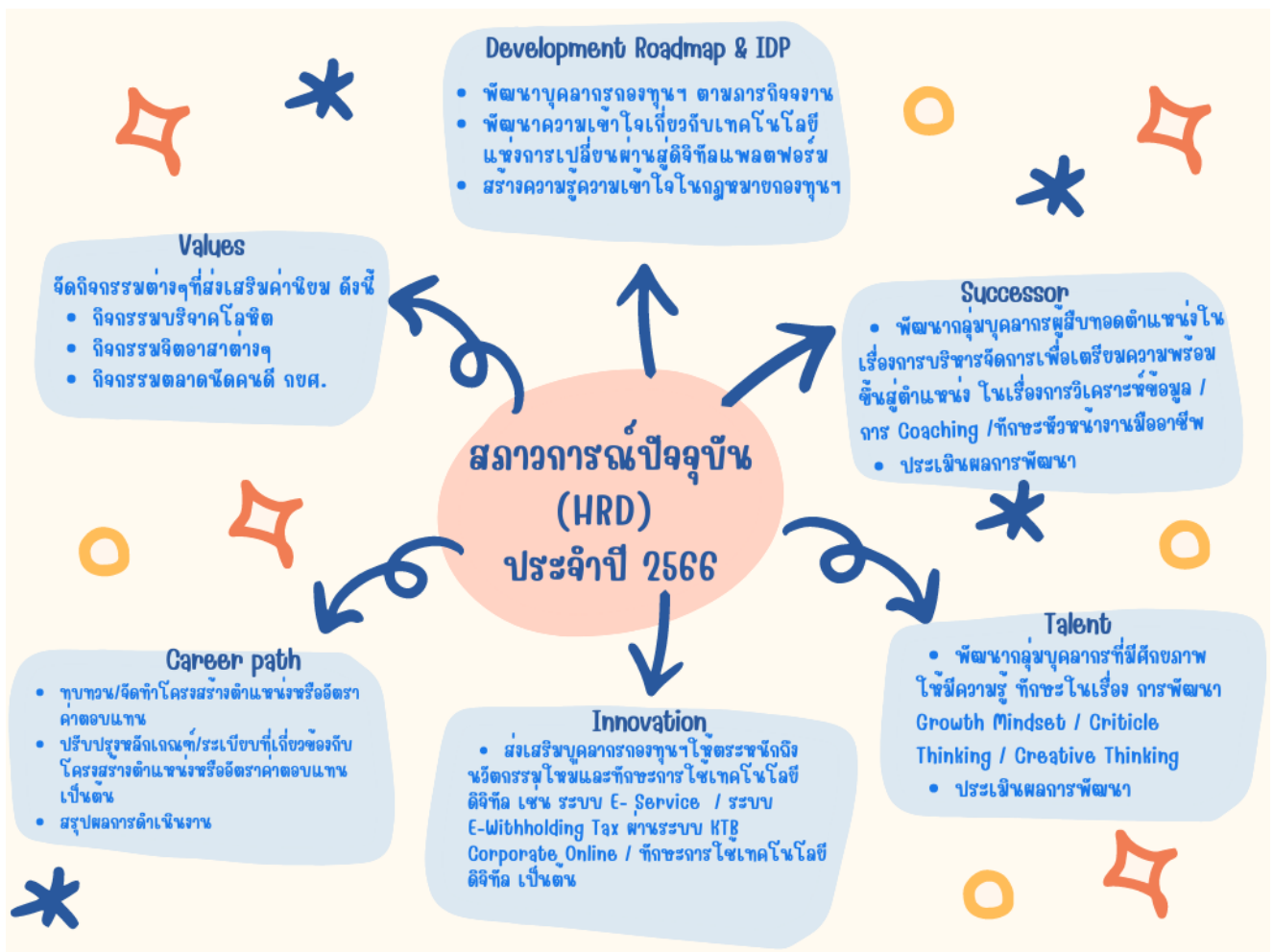
1. ทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง
2. ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ทบทวน/ปรับปรุง/พัฒนาระบบการสรรหา
4. ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม
5. ดำเนินการออกข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่ารับรอง และค่าใช้จ่ายอื่น
6. ดำเนินการออกข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยลูกจ้าง
7. ทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและระบบผลตอบแทน เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร
8. พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) และสามารถนำมาใช้ในปี 2567
9. ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องยุคดิจิทัล
10. การจัดทำรายงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการ การตัดสินใจในระดับสายงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Power BI)



ภาพที่ 22 แนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570

2. ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีภารกิจหลักในการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ มีให้ความรู้ ทักษะที่เหมาะสมตามภารกิจงาน พัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง พัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรกองทุน รวมทั้งสร้างความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งกองทุนฯ จะมีการวิเคราะห์และประเมินว่าความรู้ ทักษะ และสมรรถนะใดที่บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนา (Up Skill) หรือเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskill) รวมทั้งพัฒนาให้พนักงานมีทักษะในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง (Resilience skill) กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้มีแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ที่รองรับการทำงานในเรื่องต่างๆ ดังนี้



ภาพที่ 23 สภาวะการณ์ปัจจุบัน HRD ประจำปี 2566

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

1. การจัดทำและพัฒนาพนักงานตามแผน Development Roadmap และ IDP

แผนงาน Development Roadmap เป็นแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ทุกตำแหน่งที่จะเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งแผนดังกล่าวจะสามารถบอกได้ว่าตำแหน่งงานใด จำเป็นต้องฝึกอบรมและพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และควรพัฒนา ในเวลาใด เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ และบุคลากรจะได้ทราบว่าตนเองควรพัฒนาในเรื่องใดตามที่องค์กรคาดหวัง โดยนำหัวข้อใน Development Roadmap และ/หรือพัฒนาทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชามาจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้พนักงานคนได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมตรงตามความคาดหวังขององค์กรและผู้บังคับบัญชา โดยในปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ สามารถพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพนักงานทุกราย (ร้อยละ 100) ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ได้ไม่น้อยกว่าจำนวน 1 หลักสูตร โดยกองทุนฯ ได้เน้นพัฒนาเรื่อง 1) การอบรมตามภารกิจงาน 2) พัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลแพลตฟอร์ม 3) ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายกองทุนฯ เป็นต้น

DEVELOPMENT ROADMAP & IDP

ปัจจุบันกองทุนฯ มีตำแหน่งงานทั้งหมด 5 ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนฯ
- ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย
- ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน
- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่
- ตำแหน่งพนักงาน

รองผู้จัดการ

ผู้อำนวยการ

หัวหน้ากลุ่มงาน

เจ้าหน้าที่

พนักงาน

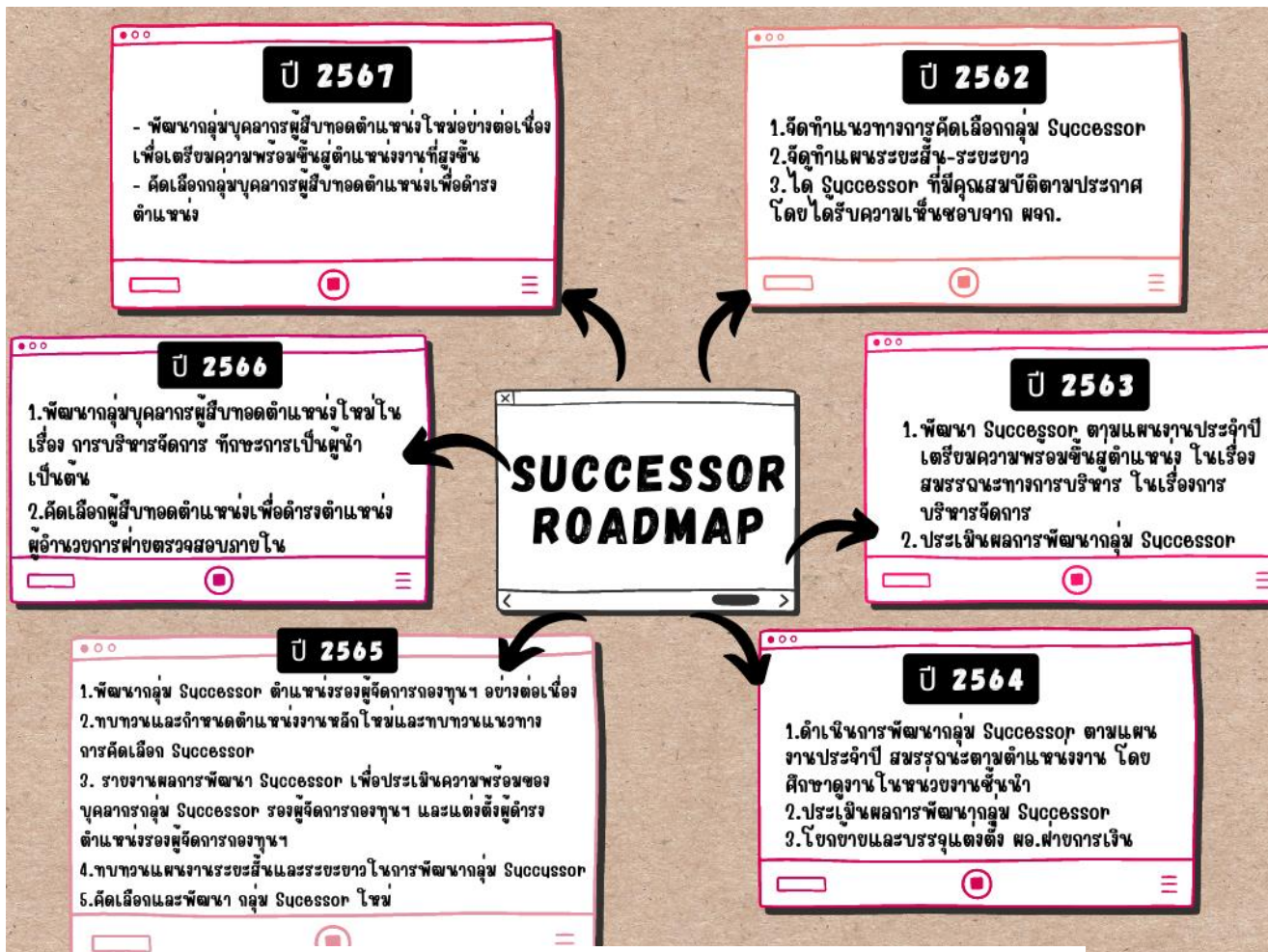
ส่งเสริมและพัฒนาในเรื่อง ต่อไปนี้

- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายของกองทุนฯ
- ความรู้ ความเข้าใจ ด้านการดำเนินงานของกองทุนฯ
- ทักษะที่ดีในการทำงาน (Mindset)
- จริยธรรมในการทำงาน
- ฯลฯ

ภาพที่ 24 แผน Development Roadmap และ IDP

2. การพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง

กองทุนฯ ได้มีการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งสำคัญที่จะเกษียณอายุงาน ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน ซึ่งมีกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งที่ผ่านการคัดเลือกจำนวนทั้งสิ้น 3 ราย โดยในปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ สามารถดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง ในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่ง ในเรื่อง 1)การอบรมการวิเคราะห์ข้อมูล 2) การอบรม Coaching 3) การอบรมทักษะหัวหน้างานมืออาชีพ เป็นต้น



ภาพที่ 25 การพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง

3. การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ

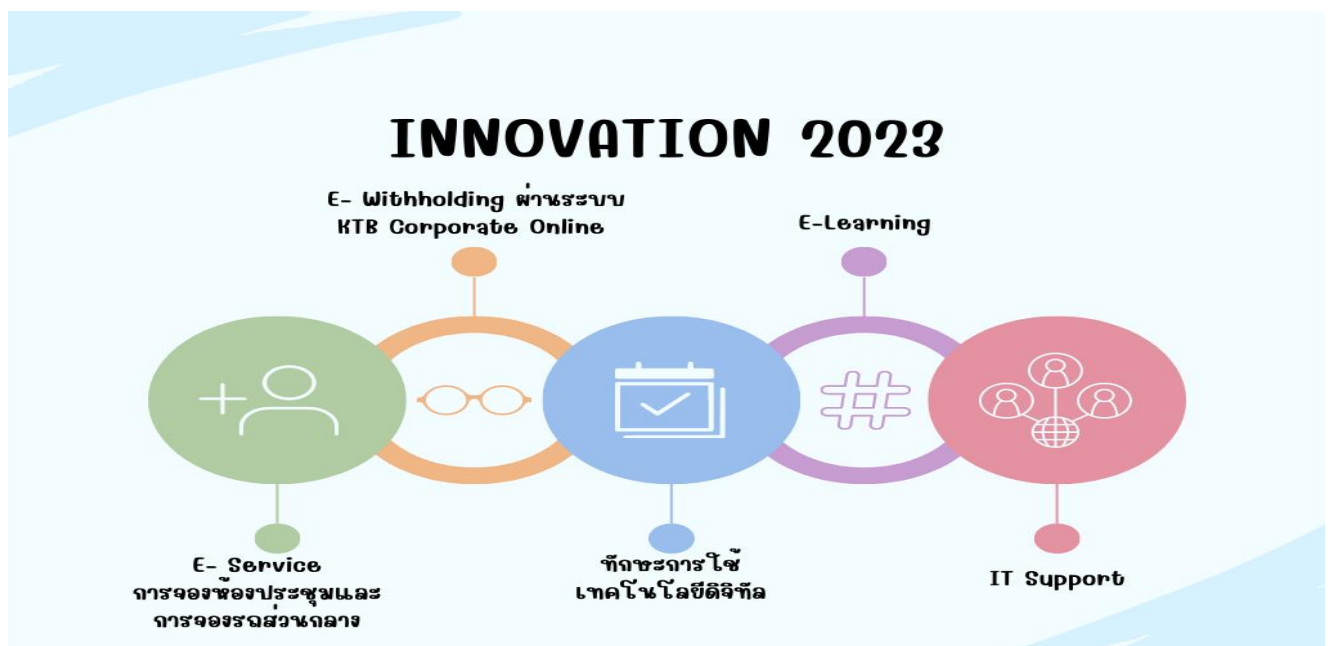
กองทุนฯ ได้เริ่มดำเนินการแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 มีการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนากองทุนฯ มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพผ่านการคัดเลือกจำนวนทั้งสิ้น 28 ราย และกองทุนฯ ได้มีการพัฒนากลุ่มดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ สามารถดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ เช่น 1)การอบรม Growth Mindset 2) การอบรม Criticle Thinking 3) การอบรม Creative Thinking เป็นต้น



ภาพที่ 26 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ

4. การสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่

กองทุนฯ ได้มีการศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยในปีงบประมาณ 2566 พบว่า กองทุนฯ สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรกองทุนฯให้ตระหนักถึงนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1) ระบบ E-Service ในเรื่องการจองห้องประชุมและการจองรถส่วนกลาง 2) ระบบ E-Withholding Tax ผ่านระบบ KTB Corporate Online 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น



ภาพที่ 27 นวัตกรรมของ กยศ. ในปีงบประมาณ 2566

5. การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของพนักงาน

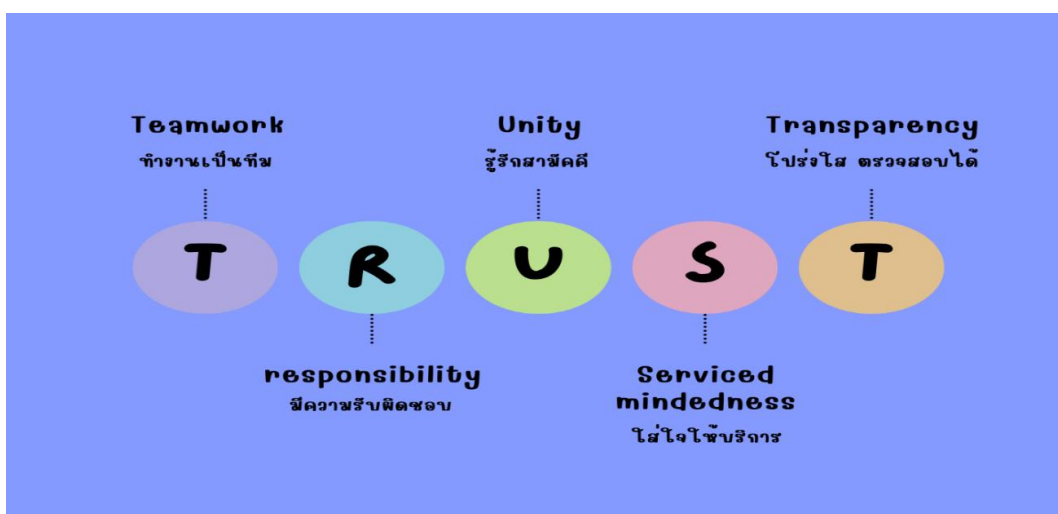
กองทุนฯ ได้เห็นถึงความสำคัญในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนฯ จึงได้มีแผนที่จะจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนฯ โดยในปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้จัดทำร่างโครงสร้างตำแหน่งใหม่ ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเลื่อนเป็นผู้ชำนาญการฝ่ายและตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ เลื่อนตำแหน่ง เป็นรองผู้จัดการกองทุนฯโดยนำเสนอร่างโครงสร้างตำแหน่งใหม่และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างตำแหน่งและ/หรืออัตราค่าตอบแทนให้คณะอนุกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทนและคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณา และนำเสนอผู้จัดการกองทุนฯ ลงนามและประกาศใช้ต่อไป



ภาพที่ 28 เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กองทุนฯ ได้กำหนดค่านิยม “TRUST” เพื่อเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้เกิดค่านิยม จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยในปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ ได้จัดกิจกรรมต่างๆที่ส่งเสริมค่านิยม เช่น กิจกรรมบริจาคโลหิต กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ กิจกรรมตลาดนัดคนดี กยศ.

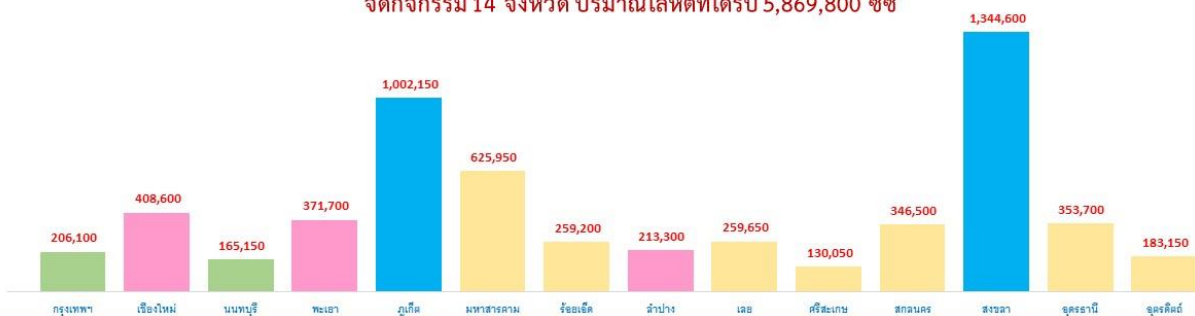


ภาพที่ 29 ค่านิยมองค์กร

รายงานกิจกรรม “กยศ. รวมใจปันโลหิต ต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์” ปีที่ 10

จัดกิจกรรม 14 จังหวัด ปริมาณโลหิตที่ได้รับ 5,869,800 ซีซี

(หน่วย : ซีซี)



จำนวนผู้บริจาคร่างกายอวัยวะ และดวงตา



39 ราย



565 ราย



572 ราย

ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2566

ภาพที่ 30 กิจกรรมบริจาคโลหิต

แนวโน้มในอนาคตด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในอนาคต ทักษะความรู้ที่จำเป็นในเรื่อง Digital Transformation ดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ ซึ่ง “หัวใจสำคัญ” ของการปรับตัวไม่ใช่ “เทคโนโลยี” แต่อยู่ที่ “คน” ภายในองค์กร ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดเสียก่อน ให้อยอมรับในเรื่องการเปลี่ยนแปลง ยอมรับใน Skill set หรือทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Digital Skill รวมถึงต้องเปิดรับไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือ เครื่องมือ เปิดใจที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีที่เข้ามาในองค์กร ต้องทดลองและยอมใช้ พัฒนาทักษะในการใช้งาน ใช้ดิจิทัลในการสื่อสารและต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรม กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่และมีทักษะในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนทักษะใหม่ให้กับพนักงาน โดยเฉพาะทักษะ ทางดิจิทัล รวมไปถึงการเพิ่มความเข้าใจทางเทคโนโลยี เพื่อเลือกใช้ HR Tech ที่เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้าน Soft skills และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพื่อตอบรับกับเทรนด์การทำงานที่น่าสนใจใหม่ๆ เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีแผนที่จะดำเนินการในเรื่องต่างๆ ในปีงบประมาณ 2566-2570 ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง Development Roadmap

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

- พัฒนาทักษะด้าน Soft skills
- พัฒนาทักษะใหม่ๆของพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีจากภายนอก
- พัฒนาพนักงานใหม่ พนักงานที่มีการโยกย้าย พนักงานตามภารกิจงาน
- พัฒนาการปรับ Mindset ในเรื่อง Digital Skill
- พัฒนาศักยภาพการทำงานเพื่อตอบรับกับเทรนด์การทำงานที่น่าสนใจใหม่ๆ

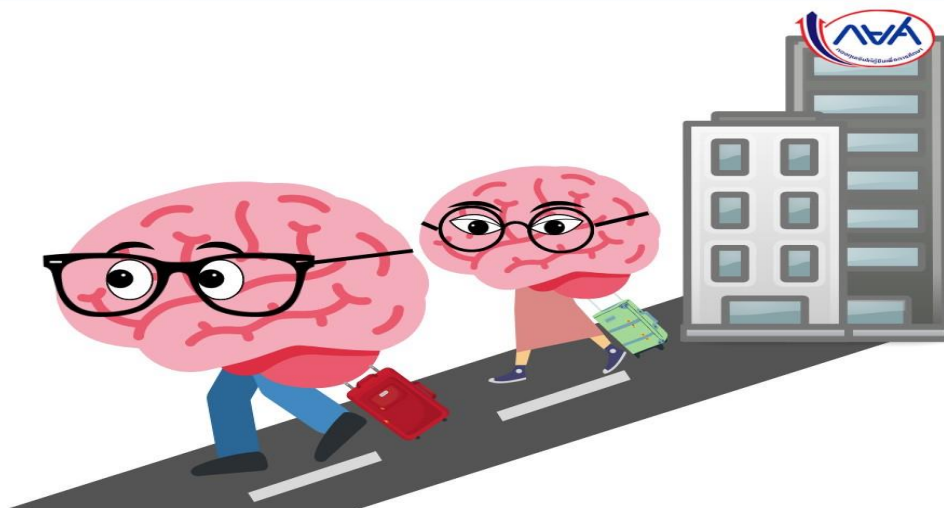
3. ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต

กลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตมีภารกิจหลักในการให้บริการด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรกองทุน ทั้งพนักงานและลูกจ้าง สำหรับพนักงานครอบคลุมการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ตามข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565 ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าเครื่องแบบพนักงาน เงินช่วยเหลือพิธีศพ รวมทั้งค่าใช้จ่ายของผู้บริหารประกอบด้วย ค่าน้ำมันรถ และค่าโทรศัพท์ และสวัสดิการอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นชอบ พร้อมทั้งเพิ่มความสะดวกในการให้บริการและเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์บางประการเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพกาลในปัจจุบัน

สำหรับลูกจ้างกองทุนมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น ด้วยการจัดหาและเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้าง ที่ผ่านมา กองทุนได้เพิ่มเติมสิทธิประโยชน์หลายประการให้กับลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ การเพิ่มสิทธิการลา ค่าทันตกรรม ค่าตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เสือ กยศ. ของขวัญวันเกิด และชุดตรวจ ATK เป็นต้น ซึ่งกองทุนมีแผนที่จะจัดทำข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยลูกจ้าง เพื่อกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการงาน ลูกจ้างให้เป็นระบบ และมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกับพนักงาน รวมถึงพัฒนาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตเพื่อให้ลูกจ้างมีความมั่นคง ก้าวหน้าในอาชีพ และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการรักษาคนดี คนเก่งที่มีประสบการณ์ในการทำงานให้อยู่กับกองทุนในระยะยาว

ปัจจุบันกองทุนพบกับความท้าทายในการดึงดูดและรักษาคนที่มีค่าให้ทำงาน อยู่กับองค์กรในระยะยาว ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงถูกยกระดับให้ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการสร้างคามพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรกองทุนฯ (Employee Satisfaction) เพื่อลดอัตราการขาดงาน หรือการลาออก (Brain Drain) ซึ่งสามารถใช้ดูพฤติกรรมและสะท้อนระดับความผูกพันกับองค์กรได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับกองทุนมากขึ้น ก็จะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับกองทุนเป็นเวลานาน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อกองทุนในระดับน้อย

“ภาวะสมองไหล” (Brain Drain of Student Loan Fund)



ภาพที่ 32 ภาวะสมองไหล

การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน

กองทุนได้นำแนวคิดในด้านคุณภาพชีวิตซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย (Physical) 2) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social) 4) ด้านจิตใจ (Mental) มาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรกองทุน ที่ผ่านมามีตั้งแต่ปี 2562 เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจไปทั่วโลก ทำให้องค์กรต่างๆ รวมทั้งกองทุนต้องปรับตัวในการทำงาน และมีการใช้ชีวิตตามวิถีใหม่ (Next Normal) กองทุนจึงได้มีแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้มีการกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความปลอดภัย เสริมสร้างสุขอนามัยให้แข็งแรง และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม มีการนำ Face Scan มาใช้แทน Finger Scan เพื่อลดโอกาสการแพร่เชื้อโรคในสำนักงานกองทุน และการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นในด้านที่ 1) ด้านร่างกาย (Physical) และ 2) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) โดยการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร (Safety/Health/Environment : SHE) และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำหรับแผนงานการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) ที่ผ่านมา การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กองทุนจึงปรับลดกิจกรรมที่มีการรวมตัวกัน ทำให้การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการสนับสนุนทางด้านจิตใจไม่สามารถทำได้มากนัก

สำหรับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในปี 2566-2570 กองทุนจะจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นทางด้านที่ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social) และ 4) ด้านจิตใจ (Mental) มากขึ้น เพื่อให้การพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรมีความครบถ้วนและได้รับการเติมเต็มครบทั้ง 4 ด้าน โดยกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตยังคงดำเนินการตาม 2 แผนงานหลัก ประกอบด้วย

1. แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร (Safety/Health/Environment : SHE)
2. แผนงานการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)

การพัฒนา “คุณภาพชีวิต” ให้กับบุคลากรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา



ภาพที่ 33 คุณภาพชีวิต 4 ด้าน

1. แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

กองทุนได้เริ่มดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรตั้งตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กองทุนได้จัดทำแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว การที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจะต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแผนงานระยะสั้นหรือแผนงานประจำปี และแผนงานระยะยาว โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปีได้อย่างครบถ้วน

กองทุนได้จัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมตามแผนงานดังกล่าวมีความชัดเจนมากขึ้นตามที่ผู้ประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน (TRIS) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า กองทุนควรกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงานให้ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ในปี 2566 กองทุนจึงได้มีแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานปี 2566-2570 และกำหนดกิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนงานระยะสั้น หรือแผนงานประจำปีให้สอดคล้องกับแผนงานระยะยาวดังกล่าว

แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

1. กำหนดผู้รับผิดชอบ และกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		จัดทำแผนงานด้าน Safety, Security, Healthy, Environment ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร การติดตาม การประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด
2. จัดทำแผนงานระยะสั้น หรือแผนงานประจำปี		บุคลากรมีความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
3. จัดทำแผนงานระยะยาว พ.ศ. 2566 - 2570		กองทุนมีมาตรฐาน และแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของแผนงาน

ภาพที่ 34 แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานปี 2564-2566

ในปี 2566 กองทุนสามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยกองทุนได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนงานระยะสั้น หรือแผนงานประจำปี และแผนงานระยะยาวซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ และดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน ทั้งนี้ กองทุนได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานซึ่งมีทั้งหมด 9 กิจกรรม ดังนี้

1) ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากร 3 กิจกรรม ประกอบด้วย ทำประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน รับ-ส่งเอกสาร จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการลดอุบัติเหตุ และจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นด้วยการให้บุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าอบรมมากขึ้น

2) ส่งเสริมสุขอนามัยให้กับบุคลากร 3 กิจกรรม ประกอบด้วย ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน และลูกจ้างชั่วคราวโดยเน้นการตรวจเชิงป้องกัน หลังตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสำหรับโรคที่บุคลากรกองทุนฯ เป็นมากที่สุด 3 ลำดับแรก และมีการจัดทำหรือปรับปรุงแบบฟอร์มในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้สอดคล้องกับข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565 (ฉบับใหม่)

3) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 กิจกรรม ประกอบด้วย จัดให้มีการรณรงค์หรือประกวด 5 ส ศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ที่มีการดูแลสถานที่ทำงานได้ดี และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับการดูแลรักษาสถานที่ทำงานและให้ความสำคัญในการทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

การดำเนินการตามแผนงานระยะสั้นประจำปี และแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานปี 2566-2570 กองทุนจะต้องมีการจัดทำแผนงานดังกล่าวให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลปี 2566-2570 ซึ่งกองทุนยังคงให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของแผนงานปลอดภัยฯ มาอย่างต่อเนื่องทุกปี เนื่องจากกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานเป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรกองทุนมีคุณภาพชีวิตที่ดีครบทั้ง 4 ด้าน ทั้งด้านร่างกาย (Physical) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social) และด้านจิตใจ (Mental) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่ควรต้องมีความปลอดภัยในการทำงาน ดำรงอยู่ด้วยสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และมีความสุขทางจิตใจ

2. แผนงานการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)

แผนงานการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) เป็นการบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ความสุข และความผูกพันของบุคลากรกองทุนฯ ในหลายด้าน ตั้งแต่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน กระบวนการ ขั้นตอน กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ รวมถึงเชื่อมโยงผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กองทุนได้วิเคราะห์ผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจและนำมาจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรมาตั้งแต่ปี 2562 และดำเนินการต่อเนื่องในปี 2563 - 2566 ซึ่งได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับบุคลากร โดยเป็นแผนงานหนึ่งในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว พ.ศ. 2566 - 2570 ต่อมาได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการวัดผลตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน (TRIS) การจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นงานที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะช่วยผลักดันและจูงใจให้บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้สึกพึงพอใจเกิดเป็นความผูกพัน รวมเป็นหนึ่งเดียวกันที่จะร่วมสร้างสรรค์การทำงานให้กองทุนฯ ได้พัฒนา ประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

สรุปผลการสำรวจประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อกองทุนโดยพิจารณาจากแรงจูงใจและทัศนคติที่มีต่อองค์กร 2. ด้านความพึงพอใจของบุคลากรโดยพิจารณาจากความรู้สึกพึงพอใจต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร และ 3. สรุปความผูกพันและความพึงพอใจโดยพิจารณาจากความรู้สึกในภาพรวมที่ได้ปฏิบัติงานกับกองทุนฯ ดังนี้

1. ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อกองทุน

บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อกองทุนอยู่ในเกณฑ์ “มาก” - “มากที่สุด” จากคำถาม 5 ข้อ ปรากฏว่า

- ข้อที่เป็นคำตอบเดียวกันทั้งพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 “มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกองทุนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของกองทุนเป็นที่ตั้ง”
- ข้อที่เป็นคำตอบของพนักงานที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 3 “เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ”
- ข้อที่เป็นคำตอบของลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 “ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับกองทุนในระยะยาว”

ข้อความ	ผลสำรวจ		
	รวม	พนักงาน	ลูกจ้างชั่วคราว
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่กองทุนแห่งนี้	มากที่สุด (4.56)	มากที่สุด (4.75)	มาก (4.36)
2. เมื่อท่านได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงกองทุนในทางที่ดีท่านมีความภูมิใจตามไปด้วย	มากที่สุด (4.61)	มากที่สุด (4.80)	มาก (4.42)
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ	มาก (4.46)	มากที่สุด (4.53)	มาก (4.40)
4. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกองทุนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของกองทุนเป็นที่ตั้ง	มากที่สุด (4.71)	มากที่สุด (4.86)	มากที่สุด (4.55)
5. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับกองทุนในระยะยาว	มาก (4.49)	มากที่สุด (4.73)	มาก (4.25)

2. ด้านความพึงพอใจของบุคลากร

บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ “มาก” - “มากที่สุด” จากคำถาม 10 ข้อ ปรากฏว่า

- ข้อที่เป็นคำตอบเดียวกันทั้งพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 “ปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด”
- ข้อที่เป็นคำตอบของพนักงานที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 “กองทุนมีนโยบายให้โอกาสบุคลากรหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานได้”
- ข้อที่เป็นคำตอบของลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 9 “กองทุนจัดให้มีและเบิกจ่ายสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมภายใต้ข้อบังคับฯ และนโยบายที่มีอยู่”

ข้อคำถาม	ผลสำรวจ		
	รวมทั้งกองทุน	พนักงาน	ลูกจ้างชั่วคราว
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	มาก (4.38)	มาก (4.37)	มาก (4.39)
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	มากที่สุด (4.55)	มากที่สุด (4.60)	มากที่สุด (4.50)
3. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ คำแนะนำในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	มาก (4.35)	มาก (4.32)	มาก (4.39)
4. ท่านได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา	มาก (4.19)	มาก (4.28)	มาก (4.10)
5. กองทุนได้นำผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีพิจารณาต่อสัญญาจ้าง เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง/พัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากร	มาก (4.09)	มาก (4.16)	มาก (4.02)
6. กองทุนมีนโยบายให้โอกาสบุคลากรหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานได้	มาก (3.69)	มาก (3.56)	มาก (3.83)
7. กองทุนสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอย่างสม่ำเสมอ	มาก (4.10)	มาก (4.09)	มาก (4.11)
8. กองทุนส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาและมีกิจกรรมมาภิบาลด้วยกิจกรรมต่างๆ	มาก (4.32)	มาก (4.35)	มาก (4.29)
9. กองทุนจัดให้มีและเบิกจ่ายสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมภายใต้ข้อบังคับฯ และนโยบายที่มีอยู่	มาก (4.19)	มากที่สุด (4.59)	มาก (3.77)
10. กองทุนได้จัดหาสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม	มาก (4.10)	มาก (4.15)	มาก (4.05)

3. สรุปความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขในภาพรวม

บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน พึงพอใจ และมีความสุขในภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ “มาก” - “มากที่สุด” เมื่อเปรียบเทียบกับคำถาม 3 ข้อ สรุปได้ ดังนี้

- ในปี 2566 บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขมากกว่าปี 2565
- พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับกองทุนมากที่สุด รองลงมา รู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในภาพรวม ตามลำดับ
- ลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้สึกผูกพันน้อยกว่าความพึงพอใจและน้อยกว่าการมีความสุข โดยในปี 2566 รู้สึกผูกพัน

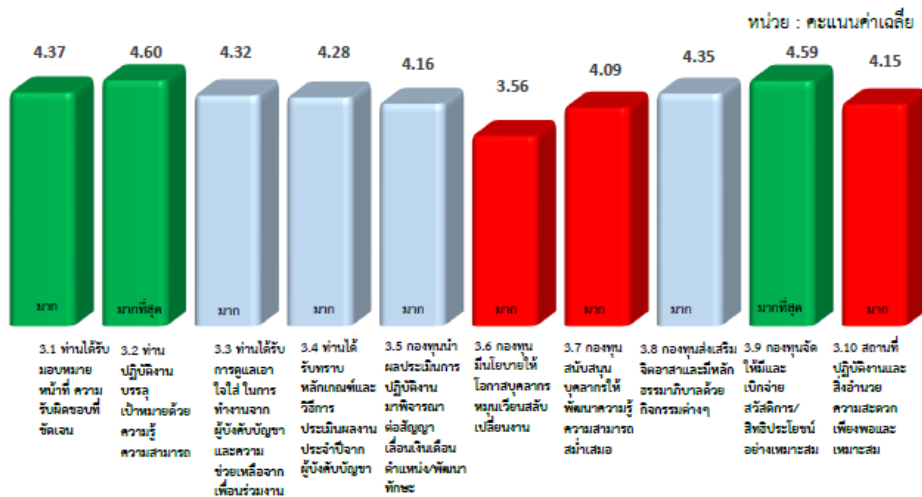
พึงพอใจ และมีความสุขเพิ่มขึ้นกว่าปี 2565 ทุกข้อ

ข้อคำถาม	ผลสำรวจ					
	รวมทั้งกองทุน		พนักงาน		ลูกจ้างชั่วคราว	
	2565	2566	2565	2566	2565	2566
1. ความผูกพันของท่านที่มีต่อกองทุน	มาก (4.41)	มาก (4.36)	มากที่สุด (4.66)	มากที่สุด (4.63)	มาก (4.08)	มาก (4.10)
2. ความพึงพอใจของท่านที่มีต่อกองทุน	มาก (4.35)	มาก (4.36)	มากที่สุด (4.56)	มากที่สุด (4.55)	มาก (4.07)	มาก (4.20)
3. ความสุขในภาพรวมของท่านที่มีต่อการทำงานกับกองทุน	มาก (4.20)	มาก (4.27)	มาก (4.42)	มาก (4.38)	มาก (3.92)	มาก (4.20)

ผลการสำรวจทั้งหมด 10 ข้อ มีประเด็นด้านความพึงพอใจของพนักงานต่อกองทุนปรากฏ ดังนี้

- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับ 1 ที่คะแนน 4.60 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมากที่สุด) คือ ข้อ 3.2 “ท่านปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 2 ที่คะแนน 4.59 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมากที่สุด) คือ ข้อ 3.9 “กองทุนจัดให้มีและเบิกจ่ายสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมภายใต้ข้อบังคับฯ และนโยบายที่มีอยู่”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 3 ที่คะแนน 4.37 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.1 “ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน”

- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอันดับ 1 ที่คะแนน 3.56 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.6 “กองทุนมีนโยบายให้โอกาสบุคลากรหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานได้”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำอันดับ 2 ที่คะแนน 4.09 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.7 “กองทุนสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอย่างสม่ำเสมอ”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำอันดับ 3 ที่คะแนน 4.15 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.10 “กองทุนได้จัดหาสถานที่ปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่บุคลากร อย่างเพียงพอและเหมาะสม”



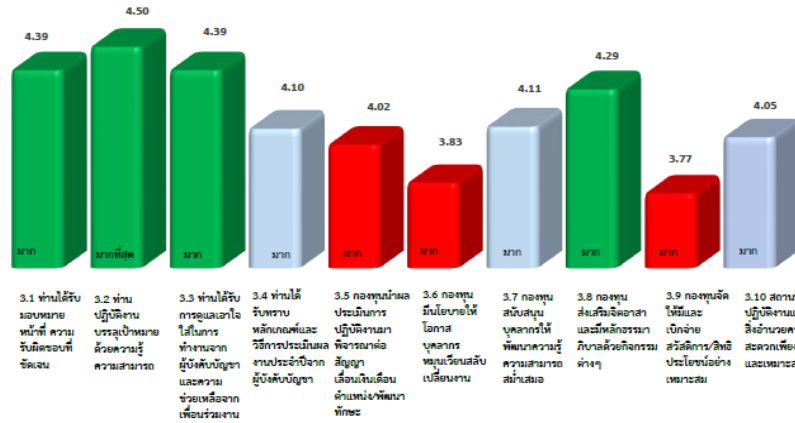
ผลการสำรวจ 10 ประเด็นด้านความพึงพอใจของพนักงานต่อกองทุน

ผลการสำรวจทั้งหมด 10 ข้อ มีประเด็นด้านความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวต่อกองทุนปรากฏ ดังนี้

- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับ 1 ที่คะแนน 4.50 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมากที่สุด) คือ ข้อ 3.2 “ท่านปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 2 ที่คะแนน 4.39 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.1 “ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน” และข้อ 3.3 “ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ คำแนะนำในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานของท่าน”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 3 ที่คะแนน 4.29 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.8 “กองทุนส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสา และมีหลักธรรมาภิบาลด้วยกิจกรรมต่างๆ”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอันดับ 1 ที่คะแนน 3.77 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.9 “กองทุนจัดให้มีและเบิกจ่ายสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมภายใต้ ข้อบังคับฯ และนโยบายที่มีอยู่”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำอันดับ 2 ที่คะแนน 3.83 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.6 “กองทุนมีนโยบายให้โอกาสบุคลากรหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานได้”
- ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำอันดับ 3 ที่คะแนน 4.02 (อยู่ในเกณฑ์มีความพึงพอใจมาก) คือ ข้อ 3.5 “กองทุนได้นำผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีพิจารณาต่อสัญญาจ้าง เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง/พัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากร”

ผลสำรวจในปี 2566 ที่นำไปจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ

ข้อคำถามในด้านความพึงพอใจของพนักงาน ข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “กองทุนมีนโยบายให้โอกาสบุคลากรหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานได้” เพื่อให้มีความสำคัญกับการส่งเสริมทักษะที่เป็นจุดเด่นและลดจุดด้อยด้วยการดำเนินงานนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน การย้าย หรือการโอนพนักงานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลผ่านการทำ Jobs Training เป็นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพได้อีกประการหนึ่ง พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพของบุคลากร



ผลการสำรวจ 10 ประเด็นด้านความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวต่อกองทุน

ข้อคำถามในด้านความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราว ข้อที่ได้คะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “กองทุนจัดให้มีและเบิกจ่ายสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมภายใต้ข้อบังคับฯ และนโยบายที่มีอยู่” เพื่อเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างชั่วคราวมากขึ้น กองทุนฯ จึงมีการดำเนินการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างชั่วคราว โดยกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวสามารถเบิกค่าทันตกรรมจากคลินิกได้ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างชั่วคราวสามารถไปใช้บริการในสถานพยาบาลที่มีความสะดวกมากขึ้น จากเดิมสามารถไปได้เพียงโรงพยาบาลรัฐและเอกชนเท่านั้น เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจที่มากขึ้น

ข้อคำถามที่เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน ประเด็นที่สำคัญคือ “อยากให้มีเส้นทางความก้าวหน้าโดยพิจารณาในระดับอาวุโสบ้าง” เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการวิเคราะห์ภารกิจและตำแหน่งงานที่กองทุนฯ ครรมีให้เหมาะสมกับพันธกิจในปัจจุบันที่มีเพิ่มขึ้นตามการปรับเปลี่ยน พ.ร.บ. กองทุนฯ ดังนั้น กองทุนฯ จึงดำเนินการเพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ อย่างเต็มความรู้ความสามารถต่อไป

แผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

กองทุนได้วิเคราะห์ผลสำรวจดังกล่าวและนำมาจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรมาตั้งแต่ปี 2562 และดำเนินการต่อเนื่องในปี 2564 - 2566 ซึ่งได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับบุคลากร ดังนี้

แผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ปี 2564 - 2566

ดำเนินงานตามแผนปี 2564	ดำเนินงานตามแผนปี 2565	ดำเนินงานตามแผนปี 2566
ปรับปรุงข้อบังคับกองทุนฯ หมวดสวัสดิการ	แผนงานการจัดกิจกรรมสัมพันธ์	ดำเนินนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงานการย้ายหรือการโอนพนักงานทุกระดับ
จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	แผนงานการพัฒนา Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้าง
จัดทำดัชนีป้องกัน COVID-19 และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับวัคซีน	แผนงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	ดำเนินการเพื่อเพิ่มเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน
เพิ่มสิทธิประโยชน์ลูกจ้าง	แผนงานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	
จัดให้มีเวทีหรือช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้าง	แผนงานการจัดการอัตราค่าจ้าง (Workforce Management)	

ภาพที่ 35 แผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรปี 2564 – 2566

แผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในปี 2566 ประกอบด้วย

1. การดำเนินนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน การย้าย หรือการโอนพนักงานทุกระดับ
2. การดำเนินการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างชั่วคราว
3. การดำเนินการเพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน

แผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรปี 2566 ดังกล่าว กองทุนได้มุ่งเน้นการดำเนินงานตามแผนงานที่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ซึ่งล้วนเป็นความคาดหวังของบุคลากรกองทุนตามผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจที่ประสงค์จะเห็นกองทุนมีการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งกองทุนได้รวบรวมผลสำรวจและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประเด็นสำคัญและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ มาจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรคาดว่าเมื่อดำเนินการครบทุกกิจกรรมที่กำหนดตามแผนงาน จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานกับกองทุนเพิ่มมากขึ้น

แนวโน้มอนาคต พ.ศ.2567 - 2570

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้คนจำนวนมากว่างงานและมีการจ้างงานลดลง แต่ขณะเดียวกันก็เห็นแนวโน้มที่คนจะย้ายงานเพิ่มขึ้น (Brain Drain) เมื่อการแพร่ระบาดคลี่คลายลงและคนเริ่มปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกับ COVID-19 ได้เสมือนเป็นหนึ่งในโรคประจำถิ่น เพราะคนเริ่มเคยชินกับรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยไม่จำกัดสถานที่ทำงาน มีอิสระในการทำงาน และบางส่วนเห็นช่องทางในการหารายได้ที่สามารถเป็นเจ้านายตัวเอง ซึ่งตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของคนรุ่นใหม่ได้มากกว่า ปัญหานี้จึงกลายมาเป็นความท้าทายของงาน HR ในระยะต่อไป เพราะนอกจากจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้ว ยังต้องเข้าใจค่านิยมของบุคลากรในทุกระดับเพื่อดึงดูดและรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรต่อไปให้ได้

กองทุนให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ยังคงทำงานกับกองทุนในระยะยาว จึงได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย (Physical) 2) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social) 4) ด้านจิตใจ (Mental) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ด้วยเล็งเห็นว่า

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การที่สามารถรักษาคนดี คนเก่งให้ทำงานกับองค์กรต่อไปได้ นอกจากจะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นความคุ้มค่าทางด้านการบริหารงบประมาณ เนื่องจากสามารถลดต้นทุนและเวลาในการสรรหาคนใหม่ การฝึกอบรม พัฒนาสอนงานลงไปได้อย่างมาก ดังนั้น หากกองทุนสามารถสร้างความผูกพันและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรกองทุนได้ครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าว และสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพไว้ได้ จึงนับว่าเป็นความสำเร็จอย่างสูงของงาน HR

นอกจากการดำเนินการตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร (Safety/Health/Environment : SHE) เพื่อดูแลในด้านที่ 1) ด้านร่างกาย (Physical) และ 2) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) แล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำหรับแผนงานการสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) กองทุนก็ยังคงให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านที่ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social) และ 4) ด้านจิตใจ (Mental) อีกด้วย ซึ่งการสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร จึงยังมีความจำเป็น บุคลากรกองทุนยังต้องทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมของกองทุน (TRUST) ดังนั้น กองทุนจึงมีเป้าหมายให้ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง ได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขมากขึ้นครบทั้ง 4 ด้าน โดยแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566-2570 (ฉบับทบทวน ปี 2567) จะมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานและลูกจ้าง มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะรู้สึกผูกพันกับกองทุนมากขึ้น และสามารถรักษาคนที่มีศักยภาพไว้ได้ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตจะดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อบังคับกองทุนฯ หมวดสวัสดิการ

พนักงาน - ได้ประกาศใช้ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565 หมวดสวัสดิการ (ฉบับใหม่) และการพัฒนาระบบงานให้รองรับกับข้อบังคับฉบับใหม่ และดำเนินการจัดทำข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยรูปแบบพนักงาน

ลูกจ้าง - การจัดทำข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยลูกจ้าง พ.ศ. หมวดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มสิทธิ สวัสดิการให้กับลูกจ้าง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ ลดภาวะการขาดงาน และการลาออก (Brain Drain) เป็นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานกับกองทุนได้ในระยะยาว

2. สร้างความสุขในการทำงาน (Happy Work Place) โดยยังคงให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านร่างกาย (Physical) และด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) แต่เพิ่มการมุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social) และด้านจิตใจ (Mental) ได้แก่

- จัดกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างความยอมรับให้เกิดขึ้นระหว่างกัน พัฒนาการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และปลูกฝังความสามัคคี ทำให้เกิดความเชื่อใจ (Trust) และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Team Work)

- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ลดความเครียด ผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง

- จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะต่อผู้อื่นและส่วนรวม เพื่อให้เห็นคุณค่าของการใช้ชีวิต

3. ส่งเสริม “เกษียณสุข” (Happy Retirement)

- ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดให้มีการเกษียณงานโดยสมัครใจก่อนอายุครบ 60 ปี (Early Retire) เพื่อเพิ่มทางเลือกในการใช้ชีวิตให้กับบุคลากร

- สนับสนุนองค์ความรู้สำหรับวัยใกล้เกษียณ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมในการใช้ชีวิตหลังเกษียณด้วยการจัดหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับผู้ใกล้เกษียณอายุงานให้สามารถเข้าร่วมอบรม ฝึกฝนได้ หรือมีกิจกรรมสำหรับคนที่ใกล้เกษียณอายุงานได้เข้าร่วมเพื่อให้เกิดความสุขเมื่อเกษียณอายุงานไปแล้ว

4. **เพิ่มเติมพันธมิตร (Alliance)** ด้วยการติดต่อประสานงานเพื่อเพิ่มพันธมิตรที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตเพื่อเป็นสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมให้กับบุคลากร ได้แก่



- ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ได้แก่ สถานพยาบาลต่างๆ ทั้งโรงพยาบาลรัฐ เอกชน และคลินิก
- ด้านการเงิน ได้แก่ สถาบันการเงิน และธนาคารต่างๆ หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กองทุนการออมแห่งชาติ
- ด้านอื่นๆ เช่น เครือข่ายโทรศัพท์ สถาบันการเรียนรู้ สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ด้านสวัสดิการ

- บุคลากรสามารถตรวจสอบสิทธิสวัสดิการของตนเองได้อย่างถูกต้อง สะดวก และเป็นปัจจุบัน
- สร้างข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Summary Report)

แนวโน้มในอนาคตปี 2566 - 2570

1. ข้อบังคับกองทุนหมวดสวัสดิการ

พนักงาน  ปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องกับข้อบังคับใหม่
ลูกจ้าง  จัดทำข้อบังคับลูกจ้าง

2. สร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace)

- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี (Trust & Teamwork)
- สร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Inspiration)
- ปฏิบัติงานจิตอาสา (CSR)



3. ส่งเสริม “เกษียณสุข” (Happy Retirement)

- ศึกษาการจัดให้มี Early Retire
- สนับสนุนองค์ความรู้สำหรับวัยใกล้เกษียณ



4. เพิ่มเติมพันธมิตรด้านสวัสดิการ (Alliance)

- ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล
- ด้านการเงิน
- ด้านอื่น ๆ



5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRIS) ด้านสวัสดิการ

- บุคลากรสามารถตรวจสอบสิทธิสวัสดิการได้
- ฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหาร (Summary Report)



ภาพที่ 36 แนวโน้มอนาคตปี 2566 – 2570 ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต

2.2 มุมมองความคิดเห็นของผู้บริหารกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



"การขับเคลื่อนกองทุนให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ต้องมีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่มีหลักจริยธรรม ธรรมภิบาล รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก"

นายชัยณรงค์ กัจฉปานันท์
(ผู้จัดการกองทุนฯ)



"ส่งเสริมบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีความรู้และทักษะในการบริหาร (Embrace Comprehensive Understanding) สร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งผลลัพธ์ (Foster a Results-Driven Vision) เน้นความเชื่อมั่นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Cultivate Professional Integrity and Continuous Self-Improvement) ใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างประหยัด (Optimize Resource Allocation for Efficiency) ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประชาชน (Engage Effectively with the Public and Stakeholders) และส่งเสริมการสื่อสารและทำงานร่วมกัน (Promote Collaboration) โดยยึดมั่นในหน้าที่"

นางสาวนันทวัน วงศ์ขจรภักดิ์
(รองผู้จัดการกองทุนฯ)



"บริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีจริยธรรม"

นางอัญชลี กุริยวิวัฒนา
(รองผู้จัดการกองทุนฯ)



"การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควบคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และแรงสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของกองทุนฯ ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ต่อไป"

นายอภิรักษ์ สุนทรนันท์
(รองผู้จัดการกองทุนฯ)



"เป็นกองทุนที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและเป็นมืออาชีพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล"

นางสาวจิราธรณ์ สุขเกื้อ
(รองผู้จัดการกองทุนฯ)

ภาพที่ 37 มุมมองความคิดเห็นผู้บริหารต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 กรอบแนวคิดด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.3.1 ศาสตร์พระราชากับการบริหารทรัพยากรบุคคล : การประยุกต์ใช้แนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช” ทรงพระราชทานแนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้คำจำกัดความของคำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” ว่าหมายถึงการดำเนินชีวิต การมีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน สามารถเลี้ยงดูอู่ชูตนเองได้ โดยให้มีความเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของตนเองได้

ที่มา <https://project561.wordpress.com>



ภาพที่ 38 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

งานวิจัยที่ได้ศึกษาแนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในหลายมิติ รongรับอย่างเป็นรูปธรรมว่า มีองค์กรหลายแห่งได้ น้อมนำแนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ได้อย่างเป็นผลดีกับคุณภาพชีวิต การทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประยุกต์ใช้แนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เรียงจากระดับมากไปน้อย ตามลำดับ ดังนี้

ด้านความรู้ ประกอบด้วย องค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รongลงมาคือ องค์กรมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร

ด้านคุณธรรม ประกอบด้วย องค์กรมีการดำเนินงานที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม รongลงมาคือ องค์กรคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ภายในองค์กรมีการเกื้อกูล ดูแล และช่วยเหลือกันภายในองค์กร และ องค์กรมีการบริหารงานโดยยึดมั่นในธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน

ด้านความพอประมาณ ประกอบด้วย องค์กรมีการดำเนินงานตามกำลังความสามารถ ไม่เกินตัว รongลงมาคือ องค์กรมีการขยายตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป

ด้านความมีเหตุผล ประกอบด้วย องค์การมีการคำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้การดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและดีงาม รองลงมาคือ องค์การมีการสร้างความสมดุลระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม องค์การมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรปฏิบัติงาน และสังคมอย่างสมเหตุสมผล และองค์การพิจารณาการดำเนินงานด้วยความถี่ถ้วน รอบคอบ ไร้อคติ

ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ประกอบด้วย องค์การมีการดำเนินงานด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาท ซื่อสัตย์ สุจริต และรอบคอบ รองลงมาคือ องค์การมีการจัดองค์ประกอบของการดำเนินงานให้มีสภาพพร้อมรับต่อผลกระทบใดๆ และองค์การมีวิสัยทัศน์ที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง/รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร

แนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม และยังพบว่า แนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความทันเวลาอีกด้วย

ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการนำแนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับองค์กรนั้นมีความเกี่ยวข้องกับพนักงานและองค์กรโดยตรง กล่าวคือพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ขณะที่องค์กรจะได้รับความสำเร็จจากการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงาน

สรุปได้ว่า ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น หนึ่งในศาสตร์พระราชาท้องค์กรจะสามารถทำได้คือ **น้อมนำแนวคิดและหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ด้วยหลัก 3 ห่วง ประกอบด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ร่วมกับ 2 เงื่อนไขคือ ความรู้คู่คุณธรรม** ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่สมดุลและยั่งยืนต่อไป

หลักการของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิธีการกระตุ้นให้คนเกิดการเรียนรู้โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้หลักการของการบริหารการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในองค์กรจะเห็นหรือตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อองค์กรได้กระตุ้นให้เกิด “ความรู้สึกถึงความจำเป็นเร่งด่วน” ของการที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เครื่องมือที่สำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรสำหรับการฟื้นฟูทรัพยากรบุคคล คือการบริหารจัดการให้เกิดผลงาน (Performance Management) ควบคู่ไปกับ การบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Management)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร โดยการสร้างสรรค์ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรใหม่ อันเป็นค่านิยม วัฒนธรรมที่เหมาะสมกับยุคสมัย จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต และการพัฒนาคนจะต้องเริ่มจากการพัฒนาความคิดก่อนการสร้างความรู้ เพราะการพัฒนาความคิดจะทำให้สามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ได้อย่างแท้จริง และหากองค์กรต้องการไปสู่ความเป็นผู้นำ ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้า จะต้องพัฒนาเพื่อความสุขของคนในองค์กร แล้วทุกอย่างจะตามมา

2.3.2 แนวคิดของยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

ในการเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยใช้ศาสตร์ของพระราชชา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เน้นหลักการ 3 อย่าง ประกอบด้วย 1.วิธีคิด (Mindset) ที่จะต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมสร้างคุณค่า สร้างนวัตกรรม โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจนทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน 2. มีความปรารถนาต่อการบรรลุเป้าหมายอย่างแรงกล้า (Passion) และ 3. เป็นผู้นำ (Leader) จะต้องเหนียวแน่นมุ่งมั่น กระตุนในบุคลากรในองค์กรให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

โดยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (People) ต้องตระหนักู้ มีทักษะ ความสามารถด้านดิจิทัล การสร้างคุณค่า (Value Creation) โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล 4.0 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานและจะได้อำนวยความสะดวก และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานหรือองค์กร

2.3.3 ทฤษฎีการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ เป็นที่รู้จักครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2512 โดย Leonard Nadler (ลีโอนาร์ด แน็ดเลอร์) ได้นำเสนอในการประชุม Miami Conference of the American Society of Training and Development : ASTD ในประเทศอเมริกา ทุนมนุษย์เกิดเป็นกระแสครั้งแรกของประเทศไทย เมื่อประมาณปี พ.ศ.2535 เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 คำว่า “ทุนมนุษย์” แปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Human Capital แบบตรงตัว ได้ถูกนำมาใช้ในสองความหมาย ความหมายแรกมองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงานต่อมา Gary Becker (แกรรี เบ็คเกอร์) ได้ศึกษาค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

Theodore W. Schultz (ธีโอดอร์ ดับบลิว ชูลท์) นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลได้ให้ไว้ในปี ค.ศ. 1961 (พ.ศ. 2504) ในบทความชื่อ Investment in Human Capital ให้ความหมายคำว่า “ทุนมนุษย์” หมายถึงความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมียีนส์เฉพาะซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม ฉะนั้นคำว่า “ทุนมนุษย์” จึงน่าจะประกอบด้วย

1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge
2. ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์
3. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

ปัจจุบันคำว่า “ทุนมนุษย์” เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง และมีคำจำกัดความที่ค่อนข้างหลากหลาย ทุนมนุษย์จะมีความหมายที่แสดงถึงศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและการสร้างผลิตภาพของบุคคล หน่วยงานและชาติ ทั้งนี้เพราะการเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ

ความแตกต่างระหว่างทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์

คำว่าทุนมนุษย์และทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความหมายใกล้เคียงกัน บางครั้งทำให้เกิดความสับสน ซึ่งได้มีผู้รู้หลายท่านได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างของคำต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นต้นว่า ทุนมนุษย์จะเน้นในหลักการ 2 ประการที่เป็นประเด็นสำคัญในสิ่งแวดล้อมของการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) คือ

1) คน คือ สินทรัพย์ซึ่งสามารถทำให้เพิ่มค่าขึ้นได้ด้วยการลงทุนและเมื่อคุณค่าของบุคคลนั้นเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ด้วย

2) ทุนมนุษย์ขององค์กรต้องมีความสอดคล้องและสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ และค่านิยมขององค์กร โดยจะต้องกำหนดทิศทาง นโยบาย และการปฏิบัติเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ต้องมีการออกแบบนำไปใช้ และกำหนดมาตรฐานการประเมินว่าพวกเขาจะช่วยองค์กรอย่างไรจึงนำไปสู่ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

การพัฒนาทุนมนุษย์

1. เปลี่ยนจากการมองคนเป็นค่าใช้จ่ายไปสู่การมองคนเป็น ตามแนวคิดใหม่องค์กรจะมองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคา ถือเป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งเน้นความสำคัญของความรู้และการใช้สติปัญญาในการนำข้อมูลสารสนเทศทั้งหลายมาใช้ให้เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังมองลึกไปถึงขั้นที่ว่า แท้จริงแล้วพนักงานเป็นเจ้าของทุน เป็นผู้ลงทุน เพราะพนักงานเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำงานที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร จะเอาทุนของตนไปทำงานกับองค์กรใดที่ให้ผลตอบแทนการลงทุนของเขาอย่างคุ้มค่าที่สุด

2. การมองทุนมนุษย์ในลักษณะที่เป็นคุณสมบัติแยกออกจากตัวบุคคล “ทุนมนุษย์” จัดเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ทุนมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่องค์กรเป็นเจ้าของ แต่ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นคุณสมบัติภายในของลูกจ้างจึงเป็นสิ่งท้าทายความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์กรที่จะทำอย่างไรจึงจะสามารถดึง Tacit Knowledge นี้ ออกมาจากตัวลูกจ้างได้โดยสมัครใจ

3. แนวคิดคู่ประสานระหว่างการสร้างความผูกพันและการพัฒนาทุนทางปัญญา จากการมุมมองที่ว่า ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ที่มีพนักงานเป็นเจ้าของ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่พนักงานก็ต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เพราะเป็นผู้ได้รับประโยชน์และมีเสรีที่จะเลือกทำงานอยู่กับใครก็ได้ การพัฒนาทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นเรื่องที่ยากแยกออกจากการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ซึ่งมีอยู่สองแนวทาง คือ แบบอังกฤษ (British Approach) ที่เน้นการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้ได้มาตรฐานงาน กับแบบอเมริกัน (American Approach) ที่เน้นการพัฒนาขีดความสามารถบนฐานของการพัฒนาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

4. การให้ความสำคัญกับคุณสมบัติด้านเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ องค์ประกอบของ “ทุนมนุษย์” ที่สำคัญและทำให้เกิดแนวคิดที่ต่างไปจาก “ทรัพยากรมนุษย์” ก็คือทุนทางสังคม (Social Capital) หรือเครือข่ายความสัมพันธ์ เป็นเครื่องช่วยให้เกิดความหลากหลายในความคิดและเป็นกรณีศึกษาที่จะช่วยให้การเรียนรู้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น ส่วนทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) หรือความฉลาดทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ ในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้ต่อเนื่อง ขยายขอบเขตออกไปได้ในลักษณะเสริมส่งซึ่งกันและกัน

5. การเน้นคุณค่าของคนและวิธีการที่ใช้ในการบริหารคนมากกว่าหน้าที่เฉพาะบุคคล Elton Mayo กล่าวว่า Human Resource Management (HRM) และ Human Capital Management (HCM) มีความแตกต่างกันในสองเรื่อง คือการบริหาร “ทุนมนุษย์” จะเน้นคุณค่าของคน (Value of People) และสิ่งที่คนสร้าง มากกว่าสนใจตัวกระบวนการหรือหน้าที่ด้านบุคคล (HR Function) และการบริหาร “ทุนมนุษย์” จะให้ความสำคัญกับการประเมินวิธีการที่ใช้ในการบริหารคนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

6. เกิดแนวคิดการวัดค่าสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน เนื่องจาก “ทุนมนุษย์” เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน และการพัฒนาทุนมนุษย์จะเน้นที่คุณค่าของคน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดแบบเก่าจะใช้จำนวนบุคลากรและจำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมหรืออัตราการเข้าออกจางาน (Turn Over) หรือประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณค่าของบุคคล แต่ตัวชี้วัดดังกล่าวไม่สามารถนำมาใช้ได้กับการวัดค่าของทุนมนุษย์ได้ ซึ่งทุนมนุษย์จะมีมูลค่าขึ้นมาได้ก็ต่อเมื่อสนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร

7. การทำให้การบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นเรื่องของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากเชื่อมโยงกัน โดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นแกนในการดำเนินการ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิดของทุนมนุษย์ จึงเป็นเรื่องของทุกฝ่ายที่จะต้องนำทุนทั้งสามด้าน คือ Intellectual Capital, Social Capital และ Emotional Capital มาประสานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามกลยุทธ์ขององค์กร

8. กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ ให้ความสำคัญกับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการพัฒนาความรู้ให้มีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้เรียนรู้ซึ่งก็คือพนักงานทุกระดับในองค์กร เป็นการสร้างความรู้ที่เน้นการพัฒนาระบบความคิดตั้งแต่การรับรู้ไปจนถึงการสังเคราะห์ โดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นตัวประกอบให้การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

ทุนมนุษย์ ที่สร้างขึ้นตามกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์นี้ แม้จะถือเป็นสมบัติส่วนตัวของพนักงานแต่ละคน แต่ก็ยังเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาคัดกรองและแปลง Tacit Knowledge ของพนักงานให้เป็น Explicit Knowledge ให้เร็วและมากที่สุด เพราะตามแนวคิดที่ว่าคนเป็นเจ้าของทุนซึ่งสามารถที่จะเลือกทำงานที่ไหนก็ได้ ทำให้องค์กรแม้จะพยายามสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความรู้สึกผูกพันองค์กร (Commitment) มากเพียงใดก็ตามก็ยังมีความเสี่ยงอยู่อย่างมากที่พนักงานที่มี “ทุนมนุษย์” ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นจะลาออกและนำ “ทุนมนุษย์” ดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่คู่แข่งของเราได้เรื่องนี้จึงเป็นภาระหน้าที่ของทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมกับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมทั้งกับองค์กรเองและพนักงานที่เป็นเจ้าของ “ทุนมนุษย์”

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลังยุคสถานการณ์โควิด-19

HR ยุคใหม่จะต้องมีการปรับตัวและกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ยุคหลังสถานการณ์โควิด-19 งาน HR จะถูกขับเคลื่อนด้วยระบบดิจิทัล (Digital Driven) ดังนั้น งาน HR ยุคหลังสถานการณ์โควิด-19 จะต้องเตรียมพร้อมในหลายด้าน เช่น

- (1) บุคลากร HR มีความรู้ความสามารถมากขึ้น (More Knowledgeable HR)
- (2) เป็นหน่วยงาน เป็นคนครบเครื่อง เป็นปึกแผ่น สารพัดประโยชน์ (Unified HR)
- (3) การทำงานจากบ้าน (Working from home)
- (4) ความสมดุลระหว่าง ระบบการจ่ายประโยชน์ผลตอบแทนกับกฎหมายและความอยู่รอดขององค์กร (Balancing compensation with law and the company's survival)
- (5) การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (Learning & Development)
- (6) การสรรหาบุคลากร (Recruitment)
- (7) การจัดการคนทำงานระยะไกล (Managing remote workforce)

หลังสถานการณ์โควิด-19 จะมี New Normal ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากมีความเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ของมนุษยชาติในรอบศตวรรษทั้งในแง่วิถีชีวิตของมนุษย์ ในภาพรวมและการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของมนุษย์รายบุคคล เช่น พฤติกรรมการทำงาน มีการทำงานจากระยะไกล ทำงานจากบ้าน ทำงานผ่านระบบเทคโนโลยี ซึ่ง การทำงานในอนาคตอาจไม่บังคับให้ทุกคนต้องไปทำงานที่สำนักงาน ใครจะทำจากที่ไหนก็ได้ขอเพียงให้มีผลงานที่สนองต่อความต้องการของผู้บริหารหรือตามที่องค์กรกำหนดก็เป็นอันใช้ได้แล้ว รวมทั้ง พฤติกรรมการบริโภคก็เปลี่ยนไปการสั่งอาหารไปรับประทานที่บ้านเป็นที่นิยมมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อต้องการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social distancing) จากจุดนี้จะนำมาสู่การปรับนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น นโยบายด้านวัน เวลา จำนวนชั่วโมงทำงาน ด้านการประเมินผลการทำงาน การจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น และการปรับแนวปฏิบัติบางประการเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป

แนวปฏิบัติด้าน HR ที่น่าจะเป็น New Normal ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

- (1) การสรรหาบุคลากร การรับสมัครออนไลน์
- (2) การคัดเลือกบุคลากร การทดสอบความรู้ออนไลน์ การสัมภาษณ์ออนไลน์
- (3) การฝึกอบรม การฝึกอบรมออนไลน์ การฝึกอบรมเน้นพัฒนาทักษะและความสามารถ
- (4) การจัดการผลตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ การจ่ายผลตอบแทนตามผลงาน
- (5) การพนักงานสัมพันธ์
- (6) การสื่อสาร การประชุมออนไลน์
- (7) การประเมินผลการทำงาน การประเมินผลงานรายชิ้น รายโครงการ

สรุปว่า งาน HR หลังสถานการณ์โควิด-19 จะเป็น Digital HR มากกว่า 80 % อย่างไรก็ตามการนำระบบออนไลน์มาใช้ในงาน HR ไม่ใช่เรื่องใหม่ เพียงแต่หลังสถานการณ์โควิด-19 เชื่อว่างานที่เป็น manual จะหายไปจำนวนมาก สิ่งที่จะถือว่าเป็น New Normal ผ่าน HR จริงๆ คือ

- 1) การทำงานจากบ้าน หรือ Working from home
- 2) Digital HR คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เป็นเครื่องมือ

ในวันที่การทำงานต้องผสมผสานงานเรชั่นที่หลากหลาย ประกอบกับสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบเดิม จึงไม่ตอบโจทย์การทำงานยุคใหม่

รูปแบบการใช้ชีวิตที่ไม่เหมือนเดิมในยุคหลังโควิด-19 ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงไปของพฤติกรรมคนทำงาน ที่ผสมผสานงานเรชั่นมากขึ้น ทำให้องค์กรและต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน นอกจากโมเดลธุรกิจที่ช่วยให้สามารถปรับตัวเพื่อหาโอกาสในวิกฤติ ณ เวลานี้ "การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์" ยังต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน พร้อมรับมือในอนาคต

HR จึงเรียกได้ว่าเป็นคนสำคัญ ที่จะช่วยผลักดันพนักงานและองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างปกติและเดินไปข้างหน้าได้อย่างไม่มีผลกระทบ และส่งผลดีในระยะยาว อาทิ หรือหาโมเดลใหม่ๆ เพื่อสร้างเส้นทางในการบริหารจัดการการทำงานของคนทำงานแบบใหม่ เช่น วัน-เวลาทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขที่เปลี่ยนไปที่อาจนำมาซึ่งผลลัพธ์การทำงานที่ดีกว่าเดิม

การกำหนดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) กองทุนฯ ได้พิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ตามทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันและการคาดการณ์ในอนาคต ภายใต้กรอบแนวคิดศาสตร์พระราชากับการบริหารทรัพยากรบุคคล : การประยุกต์ใช้แนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสอดคล้องกับแนวคิดของยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) รวมทั้งนำทฤษฎีการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์มาพิจารณาสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของประเทศ และนโยบายของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Transformation)
2. บริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กร และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
3. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ที่จะขับเคลื่อนบุคลากรให้ไปในยุคดิจิทัล เช่น วิธีบริหารจัดการงานผ่านระบบออนไลน์ การบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ การเตรียมเปลี่ยนวิธีการการทำงาน WFH ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เช่นผ่าน Mobile Technology เป็นต้น
4. เตรียมบุคลากรเพื่อให้ความพร้อมเหมาะสมกับตำแหน่งงานหลักตามโครงสร้างตำแหน่งของกองทุนฯ
5. ถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ โดยการจัดทำระบบจัดเก็บองค์ความรู้เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management) โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยอำนวยความสะดวก
6. สร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในกองทุนฯ และสร้างโอกาสให้พนักงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา ที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดอย่างสร้างสรรค์ และให้เกิดภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรให้มากขึ้น
7. เน้นการพัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรกองทุนฯ พร้อมรับนวัตกรรมใหม่

8. ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่มีความยืดหยุ่นหลากหลาย Work-life Flexibility เพื่อสร้างความสุข และความผูกพันที่ดีระหว่างบุคลากรกับกองทุนฯ
9. เปลี่ยนบทบาทของเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในเรื่องของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการบริการที่ดีเป็นมิตรกับพนักงานทุกคน สื่อสารให้พนักงานได้รับรู้และเข้าใจในงานบุคคลดียิ่งขึ้นผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลายและส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยส่งเสริมให้เกิดสังคมใช้ปัญญาของบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
10. นำพาพนักงานเข้าร่วมหรือดำเนินการจัดกิจกรรม CSR plugged in ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการดำเนินงานของกองทุนฯ

ส่วนที่ 3 : ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

วิสัยทัศน์บริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

บุคลากรกองทุนฯ มีศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี
ด้วยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กรและรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
4. เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากรของกองทุนฯ ให้ตระหนักรู้ค่านิยมองค์กร TRUST

T	Teamwork : ทำงานเป็นทีม
R	Responsibility : มีความรับผิดชอบ
U	Unity : รู้รักสามัคคี
S	Serviced mindedness : ใส่ใจให้บริการ
T	Transparency : โปร่งใส ตรวจสอบได้

เป้าประสงค์

1. เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่บุคลากร
2. เพื่อมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย โปร่งใส ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
3. เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ มีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
4. เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเกิดความผูกพันที่ดีกับองค์กร
5. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลของชีวิตการทำงาน

เป้าหมาย

1. กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
2. กองทุนฯ มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
3. บุคลากรกองทุนฯ มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมองค์กร
5. กองทุนฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลผลิต

1. กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานโครงสร้างองค์กรและรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
2. กองทุนฯ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อบังคับ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน โปร่งใส รวมทั้งมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
3. กองทุนฯ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีและเหมาะสม บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรได้รับการปลูกฝังค่านิยมองค์กร TRUST
5. บุคลากรกองทุนฯ มีความสุขในชีวิตและการทำงาน Work-life Balance

ผลลัพธ์

1. บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
3. บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม และพร้อมรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
4. บุคลากรตระหนักรู้ถึงค่านิยม TRUST
5. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดความผูกพันกับองค์กร



ภาพที่ 39 HR Scorecard

HR Balanced Scorecard



ภาพที่ 40 ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับพระราชบัญญัติ กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

หมายถึง การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับพระราชบัญญัติ กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ไปปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร (Recruitment) โดยวิธีการรับสมัครออนไลน์ และได้บุคลากรที่มีความสามารถตามที่กำหนดเหมาะสมกับงานและองค์กร การดูแล อัตรากำลังให้เหมาะสมพอเพียง (Manpower planning) มีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญหรือการศึกษา เวลาทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การทบทวน คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและเมืองค์ประกอบครบถ้วน ทบทวนสมรรถนะที่จำเป็น ทุกตำแหน่ง การประเมินสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล รวมทั้งได้มีการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ให้มีคุณภาพ หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การประกาศใช้ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน ระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ แนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต พร้อมด้วยการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาปรับใช้ในกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์กร ในการเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวของตนเองได้โดยง่าย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (People) ต้องตระหนักรู้ ปรับเปลี่ยนความคิด (Mindset) มีทักษะ ความสามารถด้านดิจิทัล การสร้างคุณค่า (Value Creation) การสร้าง ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR information system : HRIS) โดยการนำเทคโนโลยี สารสนเทศยุคดิจิทัล 4.0 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่นการปรับปรุงฐานข้อมูลที่สำคัญ และนำไปใช้ประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร และใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การบริหารจัดการให้เกิดผลงาน (Performance Management) กระบวนการวัดและประเมินผล การดำเนินงานกองทุนฯ โดยการกระจายตัวชี้วัดองค์กรนำลงสู่ฝ่าย โดยนำตัวชี้วัดองค์กรเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดฝ่าย และตัวชี้วัดพนักงานรายบุคคล ตามหลักการของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลที่เหมาะสมกับองค์กร และ ทบทวน ปรับปรุง จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง โดยการจัดทำคู่มือการประเมินผลการดำเนินงาน ประกาศเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสื่อสาร ให้พนักงานกองทุนฯ ให้ได้รับทราบและเข้าใจนำไปใช้ปฏิบัติ พร้อมทั้งการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Individual development plan & learning roadmap) ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อฝึกฝนและสร้างบุคลากรที่มี คุณภาพ (Training & Development) การดูแลให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้า (Career Development) การจัดให้มีแนวทาง การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) มีการทบทวนแผนระยะสั้นและระยะยาวในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง จะช่วยขับเคลื่อน

องค์กรให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ มีการปรับปรุงกระบวนการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ได้กำลังคนที่เหมาะสมในช่วงเวลาที่กำหนด ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร และได้จัดให้มีระบบการรักษาคนเก่ง คนดีไว้ ระบบการหาคนทดแทนได้อย่างทันเวลา เมื่อมีพนักงานเสียชีวิต ลาออก เกษียณ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปลุกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

หมายถึง ค่านิยมองค์กร “TRUST” ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบและมีความหมายดังนี้

T	Teamwork : ทำงานเป็นทีม
R	Responsibility : มีความรับผิดชอบ
U	Unity : รู้รักสามัคคี
S	Serviced mindedness : ใส่ใจให้บริการ
T	Transparency : โปร่งใส ตรวจสอบได้

ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกลไกสำคัญในการปลุกฝังค่านิยม TRUST และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรตระหนักถึงหลักธรรมาภิบาล การมีจริยธรรม การป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในองค์กร เพื่อให้กองทุนฯ กยศ.สื่อนักเรียนคุณธรรม มีประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม คู่มือจรรยาบรรณกรรมการอนุกรรมการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา และพนักงานกองทุนฯ ที่เป็นปัจจุบัน โดยเน้นเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดการรับทราบ การจัดสัมมนาให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในแต่ละองค์ประกอบของค่านิยมดังกล่าวและตระหนักถึงการนำไปปฏิบัติใช้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆ ในแผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่กิจกรรม กยศ.รวมใจปันโลหิตต่อชีวิตเพื่อมนุษยกิจกรรมคนดี กยศ.ทำดีเพื่อพ่อ เป็นต้น โดยมีการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานกองทุนฯ ด้วยระบบ ITAS (Integrity and Transparency Assessment System) เพื่อเสริมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานของทรัพยากรบุคคล และบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร

หมายถึง การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยการทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) มีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้วยการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment : SHE) ประจำปีได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ยังได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่สะอาด และสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) เพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) คือการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) โดยการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร วิเคราะห์ผลการสำรวจฯ และนำไปจัดกิจกรรมยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ ได้แก่ การประกาศใช้ข้อบังคับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2565 หมวดยุทธศาสตร์ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงาน การเพิ่มเติม

สิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้าง การจัดให้มีเวทีหรือช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้าง รวมถึงการศึกษาจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retire) ส่งเสริมเกษียณสุข เพิ่มเติมพันธมิตรด้านสวัสดิการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRIS) ด้านสวัสดิการ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจให้กับบุคลากรมากขึ้น ทั้งนี้กองทุนฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านพื้นฐาน คือ 1) ด้านร่างกาย (Physical) และ 2) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) โดยจะมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในระดับที่สูงขึ้น คือ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social) และ 4) ด้านจิตใจ (Mental)

ส่วนที่ 4 : ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 13 ด้าน	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	นโยบายรัฐบาล		ยุทธศาสตร์กระทรวง การคลัง	ยุทธศาสตร์กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)
				หลัก 12 ด้าน	เรื่องด่วน 12 เรื่อง			
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	11. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต		12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	8. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย			1. ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	
4. การสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมทางสังคม	17. ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	12. การปฏิรูปด้านการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	9. ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ		1. การแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของประชาชน 5. การยกระดับศักยภาพของแรงงาน	4. การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม	1. ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	
6. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	20. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ		13. ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน			6. การเป็นองค์กรต้นแบบในการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล และเป็นมืออาชีพ	2. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับการให้บริการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 3. การบริหารจัดการและติดตามหนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4. การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	1. เตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กร และพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 2. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. เพิ่มประสิทธิผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4. ปฏิรูปค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมการทำงานของทรัพยากรบุคคล และบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 : การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1		เตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566									
เป้าหมาย		กองทุนฯมีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสม ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กร Smart Organization อย่างเต็มรูปแบบพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้น									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง	
		2566	2567	2568	2569	2570				ยุทธศาสตร์กองทุนฯ	กลยุทธ์กองทุนฯ
1.1 เพื่อให้มีการบริหารจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	1.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	100	100	100	100	100	1.1 จัดให้มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสม	1.1 แผนการจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management)	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนา กองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.2 พัฒนาองค์กรให้มีระบบงานและโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุน เป้าหมายขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรม	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง	
		2566	2567	2568	2569	2570				ยุทธศาสตร์ กองทุนฯ	กลยุทธ์ กองทุนฯ
1.2 พัฒนาบุคลากรกองทุนฯ ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและส่งเสริมบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลรวมทั้งสร้างความพร้อมบุคลากร	1.2.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน DRM และ IDP	100	100	100	100	100	1.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	1.2 แผนงานการพัฒนาบุคลากรตาม DRM และ IDP	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
เพื่อรองรับนวัตกรรม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1.2.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (High Technology Literacy)	100	100	100	100	100	1.3 เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อรองรับพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566	1.3 แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2	เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย	มีกระบวนการและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีข้อบังคับพนักงาน ที่เป็นปัจจุบัน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรม	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง	
		2566	2567	2568	2569	2570				ยุทธศาสตร์ กองทุนฯ	กลยุทธ์ กองทุนฯ
2.1 ผู้บริหาร ได้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับ ทรัพยากร บุคคล เพื่อใช้ ในการ ตัดสินใจ เชิงกลยุทธ์	2.1.1 จำนวน รายงานที่ ผู้บริหารใช้ในการ ตัดสินใจ เชิงกลยุทธ์	2 รายงาน	3 รายงาน	3 รายงาน	3 รายงาน	3 รายงาน	2.1 เพิ่ม ประสิทธิภาพ ด้านการ บริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	2.1 แผนระบบ สารสนเทศที่ สนับสนุนงานด้าน ทรัพยากรบุคคล (HRIS)	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล	4) การพัฒนา กองทุนฯ ให้เป็น องค์กรธรรมาภิบาล ที่ทันสมัยด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล	2) เพิ่ม ประสิทธิภาพ ระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศและ ระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศที่ เกี่ยวข้องกับ การบริหาร จัดการกองทุนฯ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรม	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง	
		2566	2567	2568	2569	2570				ยุทธศาสตร์ กองทุนฯ	กลยุทธ์ กองทุนฯ
2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ (Smart peoples)	2.2.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการได้ตามแผนงานการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งประจำปี	80	85	90	95	100	2.2 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2.2 แผนงาน การพัฒนากลุ่ม ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
2.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ (Smart peoples)	2.2.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการได้ตามแผนงานการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ประจำปี	80	85	90	95	100	2.3 เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2.3 แผนงาน การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรม	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง	
		2566	2567	2568	2569	2570				ยุทธศาสตร์ กองทุนฯ	กลยุทธ์ กองทุนฯ
2.4 เพื่อรักษาคนให้อยู่กับองค์กร สร้างเป้าหมายและแรงจูงใจให้พนักงาน	2.3.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path)	80	85	90	95	100	2.4 เสริมสร้าง ความผูกพัน ในองค์กร	2.4 แผนการ สร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ทางอาชีพ (Career path)	ฝ่าย ทรัพยากร บุคคล	4) การพัฒนา กองทุนฯ ให้เป็น องค์กรธรรมาภิบาล ที่ทันสมัยด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล	3) พัฒนา ศักยภาพ บุคลากรเพื่อ รองรับบริบทที่ เปลี่ยนแปลง ในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 3	เพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล										
เป้าหมาย	มีตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งหรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน										
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/ แผนงาน/ กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง	
		2566	2567	2568	2569	2570				ยุทธศาสตร์ กองทุนฯ	กลยุทธ์ กองทุนฯ
3.1 เพื่อให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน	100	100	100	100	100	3.1 เพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.1 แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 4	ปลูกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
เป้าหมาย	บุคลากรตระหนักรู้ถึงค่านิยม ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง	
		2566	2567	2568	2569	2570				ยุทธศาสตร์ กองทุนฯ	กลยุทธ์ กองทุนฯ
4.1 ปลูกฝังค่านิยมร่วมให้กับบุคลากรกองทุนฯ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการได้ตามแผนงาน	80	85	90	95	100	4.1 ปลูกฝังค่านิยมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.1 แผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม (เป็นแผนที่อยู่ภายใต้กลุ่มงานธรรมาภิบาล ฝ่ายสำนักผู้จัดการซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการธรรมาภิบาลและรับผิดชอบต่อสังคม)	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	5) การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 5		เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานของทรัพยากรบุคคล และบริหารจัดการความผูกพันต่อองค์กร									
เป้าหมาย		บุคลากรได้รับการให้บริการและการจัดสวัสดิการที่ดี มีความปลอดภัย มีสุขอนามัย อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Worklife) เพิ่มมากขึ้น									
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง	
		2566	2567	2568	2569	2570				ยุทธศาสตร์กองทุนฯ	กลยุทธ์กองทุนฯ
5.1 บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัย รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	5.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	100	100	100	100	100	5.1 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	5.1 แผนงานด้านความปลอดภัย และ สุขภาพแวดล้อมในการทำงาน	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3) พัฒนาองค์กรให้มีระบบงานและโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร
5.2 บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.2.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานการสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	100	100	100	100	100	5.2 เสริมสร้างความผูกพันในองค์กร	5.2 แผนงานการสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	4) การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต



ชื่อแผนงาน ธรรมนูญการปฏิบัติและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ 2567

ลักษณะแผนงาน แผนงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แผนงานต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การดำเนินงาน จ้างเหมาบริการ ดำเนินงานเอง อื่นๆ ระบุ.....

ระยะเวลาดำเนินงาน ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

ชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน ฝ่ายสำนักผู้จัดการ

ผู้รับผิดชอบแผนงาน นางสาวจายศิริ บัวกระจาย หัวหน้ากลุ่มงานกำกับดูแลกิจการที่ดี

สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ .4 การพัฒนากองทุนฯ ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

สนับสนุนกลยุทธ์ที่ 5 การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

1. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้การรองรับหลักการของธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีผ่านการกำหนดเป็นนโยบายแห่งรัฐในมาตรา 76 ประกอบกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของประเทศ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้ให้ความสำคัญต่อหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรม จึงได้กำหนดแผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและจัดกิจกรรมให้บุคลากรกองทุนฯ มีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ หากบุคลากรกองทุนฯ นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานจะช่วยลดปัญหาการทุจริต เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ และสามารถตอบสนองการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

กองทุนฯ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างวัฒนธรรมที่รู้ในความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับบุคลากรกองทุนฯ โดยมีการกำหนดกิจกรรมในแผนงานธรรมาภิบาลฯ อย่างครบถ้วนใน 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านการให้ความรู้ มิติด้านการปฏิบัติ และมิติด้านการพัฒนาต่อยอด ซึ่งประกอบด้วยการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ การจัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ถวายสัตย์ปฏิญาณ และการทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมกองทุนฯ พ.ศ. 2565 อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ มีการประพฤติการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด รวมทั้ง ส่งเสริมให้

เกิดการลงมือปฏิบัติ โดยการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมด้านจิตสาธารณะให้บุคลากรกองทุนฯ ได้เป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ อันเป็นการรองรับนโยบายของประเทศในด้านคุณธรรมจริยธรรมและมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมของกองทุนฯ โดยได้มีการกำหนดจัดกิจกรรมหลักในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 8 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 : เผยแพร่ความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ Intranet /Line /สื่อบุคคล /คลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์ หรือผ่านเสียงตามสาย เป็นต้น (ทุกเดือน)

กิจกรรมที่ 2 : จัดอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)

กิจกรรมที่ 3 : ทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมกองทุนฯ พ.ศ. 2565 และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกตามประมวลจริยธรรมฯ

กิจกรรมที่ 4 : ถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการ/บุคลากรที่ดีเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (1 ครั้ง/ปี)

กิจกรรมที่ 5 : พัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรม (อย่างน้อยปีละ 3 กิจกรรม)

- กิจกรรมตลาดนัดคนดี กยศ. (ทุกไตรมาส)

- กิจกรรมจิตอาสาร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น อาสาสมัครมูลนิธิกระจกเงา/กิจกรรมจิตอาสาแต่มีโรงเรียน เป็นต้น

- กิจกรรมต่อยอดจากโครงการส่งเสริมคุณธรรมหลักของกองทุนที่ได้รับรางวัล เช่น จัดทำหมอนหลอด/พับเหรียญไปรษณียบัตร/Flashcard to you เป็นต้น

กิจกรรมที่ 6 : คัดเลือกโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมหลักของกองทุนฯ ปีที่ 3

กิจกรรมที่ 7 : คัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านจิตสาธารณะ (Role Model)

กิจกรรมที่ 8 : พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ให้อยู่ในระดับ A

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งสนับสนุนด้านจริยธรรมให้กับบุคลากรกองทุนฯ

2. เพื่อให้กองทุนฯ พัฒนาไปสู่องค์กรคุณธรรม

3. เพื่อพัฒนาและยกระดับจิตใจของบุคลากรกองทุนฯ ให้มีคุณธรรมจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม

4. เพื่อยกย่องเชิดชู สร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจแก่บุคลากรที่มีจิตสาธารณะ

5. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรกองทุนฯ มีธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม
2. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมกองทุนฯ พ.ศ. 2565 และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกตามประมวลจริยธรรมกองทุนฯ
3. กองทุนฯ พัฒนาไปสู่องค์กรคุณธรรม
4. กองทุนฯ มีบุคลากรต้นแบบด้านจิตสาธารณะ (Role Model)
5. ไม่มีข้อร้องเรียนการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของบุคลากรกองทุนฯ
6. คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้ระดับ A (85.00 - 94.99 คะแนน)

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรกองทุนฯ

5. งบประมาณ

งบประมาณโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวนเงิน120,000..... บาท

แผนการใช้จ่ายงบประมาณ (ระบุเป็นจำนวนเงินงบประมาณที่คาดว่าจะใช้ในแต่ละไตรมาส)

ปีงบประมาณ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
พ.ศ. 2567	6,000	38,000	13,000	63,000

6. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา		ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน				
		2565	2566		2567	1	2	3	4
- เป้าหมายหลักของแผนงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม	ผลผลิต (Output) กองทุนฯ สามารถดำเนินการได้ 8 กิจกรรมภายในกรอบระยะเวลาและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามแผนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้	100	100	3	1	2	3	4	5
- เป้าหมายหลักของกองทุนฯ เป็น Smart Organization อย่าง	1. จำนวนครั้งของการเผยแพร่ความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามแผนงานไม่น้อยกว่า 12 ครั้ง								

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา		ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน				
		2565	2566	2567	1	2	3	4	5
เต็มรูปแบบ (Smart Services /Smart Operations /Smart offices /Smart Peoples)	<p>2. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าก่อนอบรม</p> <p>3. จำนวนบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 ผ่านเกณฑ์ การทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม กองทุนฯ พ.ศ. 2565 และ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกตามประมวลจริยธรรมฯ</p> <p>4. มีการจัดกิจกรรมถวายสัตย์ ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการ/บุคลากรที่ดีภายในระยะเวลา ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>5. สามารถจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม อย่างน้อยปีละ 3 กิจกรรม</p> <p>6. มีโครงการต้นแบบ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมหลัก ของกองทุนฯ ที่ได้รับการ คัดเลือก</p> <p>7. มี บุคลากรต้นแบบ ด้านจิตสาธารณะ (Role Model)</p> <p>8. กองทุนฯ ได้รับผลประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ไม่น้อย กว่าร้อยละ 85 ตามเกณฑ์ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ (Outcome) ไม่มีข้อร้องเรียนการ ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ของบุคลากรกองทุนฯ</p>								

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	ดำเนินกิจกรรมได้ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม และได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 5.62
2	ดำเนินกิจกรรมได้ไม่น้อยกว่า 6 กิจกรรม และได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 75
3	ดำเนินกิจกรรมได้ไม่น้อยกว่า 7 กิจกรรม และได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 5.87
4	ดำเนินกิจกรรมได้ครบถ้วนจำนวน 8 กิจกรรม และได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 100
5	ดำเนินกิจกรรมได้ครบถ้วนจำนวน 8 กิจกรรม และได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 100และ ไม่มีข้อร้องเรียนการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของบุคลากรกองทุนฯ

7. ความเสี่ยงที่จะเกิดจากการทำโครงการ การควบคุม และการประเมินผล

ความเสี่ยง	แนวทางบริหารความเสี่ยง/ การควบคุมความเสี่ยง	การประเมินผล
บุคลากรกองทุนฯ เข้าร่วมโครงการ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมหลักของกองทุนฯ ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	มีการประชาสัมพันธ์โครงการอย่างต่อเนื่องและติดตามอย่างสม่ำเสมอ	สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ

8. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา/ ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	กิจกรรมที่ 1 : เผยแพร่ความรู้ด้านการกำกับดูแล กิจการที่ดี													
	- รวบรวมข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5	0.25	0.25	0.25	0.25	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
	- เผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น บอร์ด ประชาสัมพันธ์ Intranet / Line / สกู๊ปข่าว / คลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์ หรือผ่านเสียงตามสาย เป็นต้น (ทุกเดือน)	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5	0.25	0.25	0.25	0.25	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
2	กิจกรรมที่ 2 : จัดอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานให้ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการกำกับดูแล กิจการที่ดี (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)													
	- กำหนดหลักสูตรในการอบรมสัมมนาหรือกำหนด หน่วยงานในการศึกษาดูงาน	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 2	1	1										
	- จัดอบรมสัมมนาหรือไปศึกษาดูงาน	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 6			0.5	0.5	0.5	0.5	1	1	1	1		
	- สรุปผลการอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน	ระยะเวลา												
	ร้อยละ 2											1	1	

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา/ ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3	กิจกรรมที่ 3 : ทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรมกองทุนฯ พ.ศ. 2565 และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกตามประมวลจริยธรรมฯ													
	- กำหนดแนวทางการทบทวนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมกองทุนฯ พ.ศ. 2565 และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกตามประมวลจริยธรรมฯ	ระยะเวลา ร้อยละ 5.2												
	- บุคลากรกองทุนฯ ทบทวนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมกองทุนฯ พ.ศ. 2565 และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ออกตามประมวลจริยธรรมฯ	ระยะเวลา ร้อยละ 5												
	- สรุปผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ร้อยละ 5.2												
4	กิจกรรมที่ : 4 ถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการ/ บุคลากรที่ดีเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการ กำกับดูแลกิจการที่ดี (1ครั้ง/ปี)	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5												

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา/ ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5	กิจกรรมที่ : 5 พัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรม อย่างน้อยปีละ 3 กิจกรรม													
	- กำหนดแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรม นำเสนอคณะอนุกรรมการธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5	1	1	1.5	1.5								
	- ดำเนินกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรม	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5			0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
	- สรุปผลการดำเนินการ	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5											2.5	2.5
6	กิจกรรมที่ : 6 คัดเลือกโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมหลักของกองทุนฯ ปีที่ 3													
	- กำหนดแนวทางคัดเลือกโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมหลักของกองทุนฯ และนำเสนอคณะอนุกรรมการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5			1	1	1.5	1.5						
	- บุคลากรกองทุนฯ ดำเนินการโครงการ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมหลักของกองทุนฯ	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5						1	1	1	2			
	- ดำเนินการคัดเลือก สรุปผลการคัดเลือกและมอบรางวัล	ระยะเวลา												
		ร้อยละ 5										1.5	1.5	2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา/ ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567													
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
7	กิจกรรมที่ 7 : คัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านจิตสาธารณะ (Role Model)															
	- ศึกษาและกำหนดแนวทางคัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านจิตสาธารณะ (Role Model) และนำเสนอคณะอนุกรรมการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระยะเวลา														
		ร้อยละ 5					2.5	2.5								
	- ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านจิตสาธารณะ (Role Model)	ระยะเวลา														
		ร้อยละ 5						1	1	1	2					
	- สรุปผลการคัดเลือก และมอบรางวัล	ระยะเวลา														
	ร้อยละ 5											1.5	1.5	2		
8	กิจกรรมที่ 8 : พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ให้อยู่ในระดับ A															
	- วิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อจัดทำแนวทางการปรับปรุง	ระยะเวลา														
		ร้อยละ 5	1	1	1	2										
	- ดำเนินการตามผลการวิเคราะห์ และแนวทางการปรับปรุง	ระยะเวลา														
		ร้อยละ 10						2	2	2	2	2				
	- สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567	ระยะเวลา														
	ร้อยละ 5												2.5	2.5		

9. รายละเอียดค่าใช้จ่าย

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
กิจกรรมที่ 5 : พัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรม (อย่างน้อยปีละ 3กิจกรรม)	60,000
กิจกรรมที่ 6 : คัดเลือกโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมหลักของกองทุนฯ ปีที่ 3 และกิจกรรมที่ : 7 คัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านจิตสาธารณะ (Role Model)	60,000

ส่วนที่ 6 : การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ไปปฏิบัติการติดตามและประเมินผล

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่มีแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) ให้ทุกฝ่ายงาน ได้รับทราบ ในรูปแบบที่สำคัญ ได้แก่
 - 1.1 การถ่ายทอดโดยตรงระหว่างบุคคล เช่น การประชุมชี้แจง เป็นต้น
 - 1.2 การถ่ายทอดผ่านช่องทางการสื่อสาร เช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์ เป็นต้น
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) อย่างเป็นรูปธรรมและใช้เป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์

■ การติดตามประเมินผล

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่มีแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยการติดตามรวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/แผนงาน ดังนี้

1. จัดทำรายงานนำเสนอคณะอนุกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทน เป็นรายไตรมาส
2. จัดทำรายงานนำเสนอคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เป็นรายไตรมาส
3. ทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2567 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะดำเนินการในทุกปี

ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.2566 – 2570
(ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)



กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
สิงหาคม 2566

เปลี่ยนชื่อเป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. 2566 – 2570
(ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

2566 - 2570 **NEW**

Workforce Management
Development Roadmap & IDP
Digital & Innovation management
Talent & Succession
Career Management
Performance Management
Safety Security & Healthy
Employee Engagement
HRIS
EARLY RETIRE

ภาพที่ 41 ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ 2567)

ทิศทางการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566 - 2570 (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2567)

วิสัยทัศน์
บุคลากรกองทุนฯ
มีศักยภาพและ
คุณภาพชีวิตที่ดี
ด้วยระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลที่
ทันสมัยตาม
หลักธรรมาภิบาล



ระยะที่ 1 (1 - 2 ปี)

- ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน
- ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- จัดทำข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยลูกจ้าง
- ทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง
- ทบทวน/ปรับปรุงพัฒนาระบบการสรรหา
- ปรับปรุง ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล
- พัฒนาระบบ HRIS
- พัฒนา Mindset
- พัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง
- ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- ศึกษาการจัดให้มี Early Retire
- เพิ่มเติมพันธมิตรด้านสวัสดิการ (Alliance) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล
- พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ
- ทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและระบบผลตอบแทนใหม่ เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร

ระยะที่ 2 (2 - 3 ปี)

- ทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและระบบผลตอบแทนใหม่ เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร
- ปรับปรุงข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- พัฒนา Soft Skill
- สร้างแรงจูงใจ (Inspiration) ปลูกฝังจิตอาสา (CSR)
- เพิ่มเติมพันธมิตรด้านสวัสดิการ (Alliance) ด้านการเงิน
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRIS)ด้านสวัสดิการ มีฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหาร (Summary Report)

ระยะที่ 3 (3 - 5 ปี) ✨

- อินทราเน็ตรูปแบบใหม่
- กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี (Trust & Teamwork)
- สนับสนุนองค์ความรู้สำหรับวัยใกล้เกษียณ
- เพิ่มเติมพันธมิตรด้านสวัสดิการ (Alliance) ด้านอื่นๆ เพิ่มเติม
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRIS) ด้านสวัสดิการ บุคลากรสามารถตรวจสอบสิทธิสวัสดิการได้



ภาพที่ 42 ทิศทางการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ 2567)