

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	ผลการดำเนินงาน
1	แผนการจัดการอัตรากำลัง (Workforce management)	<p>กองทุนฯ ได้ทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง ค่าบรรยายลักษณะงานในปัจจุบัน โดยให้ทุกฝ่ายทบทวนภารกิจงานและอัตรากำลังของฝ่ายงาน โดยให้คำนวณค่า FTE รายบุคคล ซึ่งเป็นการคำนวณเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยพิจารณาจากกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) ทุกงาน รวมถึงการวิเคราะห์เวลาทำงาน หากเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทดแทนคนเมื่อระบบ DSL แล้วเสร็จ และวิเคราะห์ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) จากการใช้เวลาทำงานของแต่ละคน และให้ทุกฝ่ายปรับปรุงค่าบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่งและของกลุ่มงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่า FTE ของทุกฝ่าย สามารถสรุปได้ว่ากองทุนฯ ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังจาก 13 ฝ่าย 255 อัตรา เป็น 14 ฝ่าย 326 อัตรา เพื่อรองรับ พ.ร.บ. และระบบงาน และกองทุนฯ ได้จัดทำรายงานสรุปผลการศึกษานำเสนอผู้จัดการกองทุนฯ โดยผ่านรองผู้จัดการที่กำกับดูแลในสายงาน พิจารณาความต้องการอัตรากำลังเพื่อกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการอัตรากำลังประจำปี และอัตรากำลังในระยะยาว โดยได้จัดทำร่างโครงสร้าง และอัตรากำลังใหม่ 14 ฝ่าย 326 อัตรา ที่สามารถรองรับการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. และระบบงานใหม่ที่จะแล้วเสร็จทุกระบบในปี 2563 โดยจะนำเสนอคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการกองทุนฯ ต่อไป</p>
2	แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management)	<p>กองทุนฯ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับทราบโดยให้พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล รวมทั้งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 เดือนแรกของพนักงานทุกระดับ และให้พนักงานทุกระดับทบทวนตัวชี้วัดตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และกองทุนฯ มีการนำเสนองานปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลด้วยการนำระบบ OKRs มาเพื่อใช้ในปีถัดไป โดยในปีงบประมาณ 2562 ยังคงนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของปีงบประมาณ 2561 มาใช้ไปพลางก่อน และได้มีการจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 เดือนหลังของพนักงานให้ผู้บริหารดำเนินการประเมิน เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน</p>
3	แผนพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	<p>กองทุนฯ ได้ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตรากำลัง ให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงได้จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน รวมทั้งได้นำเสนอรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์</p>

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	ผลการดำเนินงาน
4	แผนการจัดทำร่างข้อบังคับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วย พนักงาน พ.ศ. ....	<p>ปัจจุบันกองทุนฯ มีข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2553 ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 ซึ่งถูกยกเลิกแล้วโดยพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 และกองทุนฯ เป็นหนึ่งในกองทุนหมุนเวียน ซึ่งกระทรวงการคลังได้มีพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 กองทุนฯ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ทั้ง 2 พ.ร.บ. ข้างต้น</p> <p>กองทุนฯ จึงได้ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2553 ตามคำสั่งกองทุนฯ ที่ 79/2562 ลงวันที่ 27 เมษายน 2561 และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามคำสั่งกองทุนฯ ที่ 324/2561 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2561 เพื่อพิจารณาทบทวนข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2553 และคณะกรรมการฯ ได้มีการสรุปประเด็นที่จะแก้ไข/เพิ่มเติมข้อบังคับกองทุนฯ และการยกร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ นำเสนอต่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทน เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 และ เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562 โดยพิจารณาแล้วมีมติรับทราบและเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. .... ซึ่งกองทุนฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. .... ที่ 55/2562 ลงวันที่ 11 เมษายน 2562</p> <p>เพื่อศึกษาและยกร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. .... เสนอต่อกองทุนฯ เพื่อดำเนินการต่อไป โดยคณะกรรมการได้ประชุมในปีงบประมาณ 2562 รวมแล้วจำนวน 5 ครั้ง ซึ่งได้พิจารณาการร่างในหมวดที่ 1 - หมวดที่ 7 เรียบร้อยแล้ว คงเหลือหมวด 8 สวัสดิการ ที่จะต้องพิจารณาในรายละเอียดต่อไปในปีงบประมาณ 2563 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการร่างข้อบังคับกองทุนฯ ทั้งหมดครบถ้วน จะนำเสนอร่างข้อบังคับกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการด้านกฎหมาย และคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อที่จะประกาศใช้ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. .... ต่อไป</p>
5	แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP)	<p>กองทุนฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan: IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งแล้วเสร็จและดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) ได้ร้อยละ 100 และได้จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan IDP) Development Roadmap และเสนอรองผู้จัดการกองทุนฯ และผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อทราบ เรียบร้อยแล้ว</p>

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	ผลการดำเนินงาน
6	แผนงานการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)	กองทุนฯได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และได้จัดทำแผนระยะสั้น ระยะยาวในการพัฒนา กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งได้ดำเนินการตามแผนงานระยะสั้น ซึ่งเป็นแผนงานประจำปีงบประมาณ 2562 โดยให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความประสงค์และผ่านคุณสมบัติตามที่กองทุนฯ กำหนด แล้วนำไปพัฒนาเบื้องต้นให้มีความรู้ความเข้าใจในการสืบทอดตำแหน่งและจะนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแผนงานระยะยาวเพื่อคัดเลือกบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายต่อไป ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
7	แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่	กองทุนฯได้มีการทบทวนแผนการสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นใน กองทุนฯ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจนวัตกรรมด้านกระบวนการทำงานหลักที่สำคัญ เช่น การกัญมิ ลักษณะใหม่ และได้มีการจัดประชุมผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความพร้อมของบุคลากร เมื่อวันที่ 17-18 สิงหาคม 2562 ณ โรงแรม เดอะ ลอฟ ซีไซด์ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อได้นำผลการวิเคราะห์ข้างต้นมาพิจารณาร่วมกับทิศทางการทำงานในปี 2563 กองทุนฯ จึงมีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจให้กับพนักงานในเรื่อง “ลดเงินต้น-ลดดอกเบี้ย สำหรับผู้กู้เรียนใน สาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน” “หลักเกณฑ์เงื่อนไขในการประเมินประเมินความในศาลหลังฟ้องคดี” และเรื่องอื่นๆ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Facebook line และบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรับทราบและเข้าใจถึงเรื่องดังกล่าว มีความพร้อมในการสื่อสารให้ความเข้าใจกับผู้สอบถามได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
8	แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน	กองทุนได้กำหนดผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัยและจัดทำแผนงานระยะสั้น 6 เดือน (เมษายน - กันยายน 2562) และแผนงานระยะยาว (พ.ศ. 2562-2564) ด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้จัดการกองทุนได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562 และกองทุนได้ดำเนินงานตามแผนงานระยะสั้น 6 เดือน (เมษายน - กันยายน 2562) หรือแผนงานประจำปี ซึ่งการดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าวเป็นไปตามเป้าหมายของแผนงาน กล่าวคือ กองทุนมีมาตรฐานและแผนงานด้านความปลอดภัยฯ และสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผน และกองทุนได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานฯ ครบทุกกิจกรรม (5 กิจกรรม) ซึ่งเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ร้อยละ 100 ภายใน 30 กันยายน 2562 เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานปี 2562 กองทุนได้จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานฯ ให้รองผู้จัดการที่กำกับดูแลสายงานและผู้จัดการกองทุนทราบว่า กองทุนสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายของแผนที่กำหนดไว้

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562

No.	แผนปฏิบัติการ ปี 2562	ผลการดำเนินงาน
9	แผนงานการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	กองทุนได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรปี 2562 และได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในเดือนธันวาคม 2561 ซึ่งผลสำรวจดังกล่าวได้นำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนงานเพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรปี 2562 และกองทุนได้ดำเนินงานตามแผนงานเพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรปี 2562 ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562 ซึ่งกองทุนได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานเพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรปี 2562 โดยมีการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานฯ ครบทุกกิจกรรม (6 กิจกรรม) ซึ่งเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ร้อยละ 100 ภายใน 30 กันยายน 2562 และได้จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรให้ผู้จัดการกองทุนฯ ทราบโดยผ่านความเห็นชอบของรองผู้จัดการกองทุนฯ ที่กำกับดูแลรายงานทราบผลการดำเนินงาน ภายใน 30 กันยายน 2562
10	กิจกรรมจิตอาสา (CSR) เพื่อพัฒนาสังคม	1. จัดประชุมคณะทำงาน ได้จำนวน 4 ครั้ง 2. กองทุนฯ ได้ดำเนินการประสานงานเพื่อร่วมจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตกับสถานศึกษาทั่วประเทศจำนวน 22 จังหวัด ซึ่งได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาเป็นอย่างดี ในปัจจุบันได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเสร็จสิ้นตามแผนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ได้รับบริจาคโลหิตมากกว่าเป้าหมายจำนวน 6,700,000 ล้านซีซี โดยได้รับบริจาคโลหิตทั้งสิ้น 8,574,700 ซีซี ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้
11	กิจกรรม "คนยุคใหม่ใส่ใจการเงิน"	กองทุนฯ ได้จัดกิจกรรมดังกล่าวจำนวนทั้งสิ้น 15 จังหวัด ซึ่งดำเนินการเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าเป้าหมาย 10,000 ราย และได้รับคะแนนประเมินความพึงพอใจด้านความเหมาะสมของกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้