

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๑	แผนการจัดการ อัตรากำลัง (Workforce management)	<u>ด้านปริมาณ</u> ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนอัตรากำลัง (Workforce management) <u>ด้านคุณภาพ</u> มีบุคลากรตาม อัตรากำลังที่ สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามภารกิจที่ ชัดเจนยิ่งขึ้นตาม โครงสร้างองค์กร	กองทุนฯ มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่ได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ ในการ ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตาม โครงสร้างองค์กรโดยการสรรหา/เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการโอน/ย้าย กองทุนฯ ได้มีการนำข้อมูลการ วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือการศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) การวิเคราะห์การทดแทน อัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของ พนักงาน (Employee Productivity) และคำ บรรยายลักษณะงานที่ใช้ในการเสนอปรับโครงสร้าง องค์กรเมื่อปี ๒๕๖๓ มาวิเคราะห์ทบทวนโครงสร้าง องค์กรและอัตรากำลังในปี ๒๕๖๔ ประกอบกับ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโร นา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ยังคงมีการระบาดอย่าง ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อกองทุนฯ จึงมีนโยบายให้ บุคลากรกองทุนฯ ไปปฏิบัติงานในที่พำนักอาศัย (Work From Home) ผ่านระบบ VPN มีการประชุม ผ่าน Video Conference ซึ่งสามารถช่วยเพิ่ม	ไม่มี				ฝทบ.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			ประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น ดังนั้นกรอบ อัตรากำลังที่มีอยู่จะยังคงรองรับการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และกองทุนฯ ได้มีแนวทางที่ ชัดเจนในการจัดการอัตรากำลังประจำปีและ อัตรากำลังในระยะยาว โดยการวางแผนการจัดการ อัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้เต็มตามกรอบ อัตรากำลังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร นอกจากนี้กองทุนฯ มีการจัดอบรม จัดทำ workshop ในการปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน ให้มีความชัดเจน ครบทุกองค์ประกอบ และมีการ จัดทำโครงสร้างตำแหน่ง เพื่อความเหมาะสมและ สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร <u>ซึ่งมีผลการ ดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</u>					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๒	แผนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน (Performance Management)	<u>ด้านปริมาณ</u> ระดับความสำเร็จ ของการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานกองทุนฯ <u>ด้านคุณภาพ</u> กองทุนฯมีระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ พัฒนาพนักงานให้มี สมรรถนะตรงตามที่ กองทุนฯ กำหนด	กองทุนฯ ได้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการ ปฏิบัติงานในรอบปีก่อนของพนักงานมาพิจารณา ปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานกองทุนฯ และมีประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานทุกระดับที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการ กองทุนฯ ให้ใช้ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้ พนักงานทุกระดับจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลให้ เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กร และ/หรือตัวชี้วัดฝ่าย และ/หรือภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายครั้งปีแรก และใช้ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานครั้งปีแรก และให้มีการทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงาน ทุกระดับตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งปี หลัง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการพิจารณา ผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง หรือใช้ในการ พัฒนาพนักงาน นอกจากนี้กองทุนฯ ได้ปรับปรุง แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ชั่วคราวเพื่อพิจารณาปรับอัตราค่าจ้าง และการต่อ สัญญาจ้าง ในปีถัดไป รวมทั้งนำไปใช้ในการพัฒนา ลูกจ้างชั่วคราว <u>ซึ่งมีผลการดำเนินงานดีกว่า</u> <u>เป้าหมายที่กำหนดไว้</u>	ไม่มี				ฝทบ.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๓	แผนพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)	<u>ด้านปริมาณ</u> ระดับความสำเร็จในการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลหรือรายงานด้านทรัพยากรบุคคล <u>ด้านคุณภาพ</u> กองทุนฯ มีรายงานข้อมูลด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	กองทุนฯ ได้ดำเนินการนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลลงในระบบฐานข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาของบุคคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตราค่าจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงได้จัดทำรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคลและในระดับสายงาน รวมทั้งได้นำเสนอรายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์นอกจากนี้ กองทุนฯ ได้ปรับปรุงแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวเสนอต่อรองผู้จัดการกองทุนฯ และผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อพิจารณาปรับค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างในปีถัดไป ทั้งนี้ได้จัดซื้อระบบควบคุมการเข้า-ออก (สแกนใบหน้า) และระบบบริหารจัดการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อรองรับกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) งดการสัมผัสสิ่งของร่วมกัน ซึ่งมีผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้	ไม่มี				ฝทบ.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๔	แผนงานการจัดทำ Development Roadmap และพัฒนา รายบุคคล (Individual development plan IDP)	<u>ด้านปริมาณ</u> สามารถจัดอบรม บุคลากรตาม แผนงาน Development Roadmap และ/ หรือ IDP ได้ร้อยละ ๑๐๐ (มากกว่า ๕ หลักสูตร) <u>ด้าน</u> <u>คุณภาพ</u> บุคลากรมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน สูงขึ้น โดยเทียบกับ ก่อนการพัฒนา	• กองทุนฯ ได้หาความจำเป็นในการฝึกอบรมพร้อมทั้งกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมพร้อมทั้งจัดทำเส้นทาง การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการ กองทุนฯ • กองทุนฯ ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามแนวทาง การพัฒนาใน Development Roadmap และ แผนพัฒนายบุคคล (IDP) ในเรื่องการส่งเสริมความ เข้าใจในงานกองทุนฯ เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ได้จำนวน ๖ หลักสูตร (ร้อยละ ๑๐๐) ได้แก่ ๑. หลักสูตรหลักการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง ด้านทุจริตสำหรับงานตรวจสอบภายใน ๒.หลักสูตร กฎหมายธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ๓.หลักสูตรเทคนิค การพัฒนาตนเอง ๔.หลักสูตรการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง ๕. หลักสูตรการอบรม Maximum Productivity บริหารเวลาพัฒนาตนเอง ๖. หลักสูตรการอบรม Job Description กองทุนฯ ได้ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (TRUST) ให้กับ บุคลากรกองทุนฯ โดยการเล่าเรื่องราวค่านิยม องค์กรผ่านตัวการ์ตูนเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ	ไม่มี				ฝทบ.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			เข้าใจ อีกทั้งได้มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรเรียนรู้ ค่านิยมองค์กรผ่านการทำแบบทดสอบด้วย นอกจากนี้กองทุนฯ ยังมีการเวียนแจ้งหลักสูตร ออนไลน์ให้พนักงานเข้ารับการอบรม โดยไม่เสีย ค่าใช้จ่าย และได้เวียนแจ้งหลักสูตรออนไลน์ให้ พนักงานเข้ารับการอบรม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่ง <u>ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</u>					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๕	แผนงานสร้าง ความพร้อมใน การ เปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับ นวัตกรรมใหม่ และทักษะการ ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	<u>ด้านปริมาณ</u> สามารถจัดกิจกรรม สร้างความพร้อม พนักงานเพื่อพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง ด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัล ได้ ๒ กิจกรรม <u>ด้านคุณภาพ</u> พนักงานร้อยละ ๘๐ มีความ ตระหนักในการ เปลี่ยนแปลงด้าน นวัตกรรมใหม่และ ทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	• กองทุนฯได้ศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุน และจัดทำแผนการสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในกองทุนฯ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า กองทุนฯ มีนวัตกรรมใหม่ในกองทุนที่ควรสร้างความพร้อมให้พนักงานได้ตระหนักและพร้อมรับในการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๗ เรื่อง ได้แก่ ๑.ระบบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแบบดิจิทัล (DSL) ๒. Application กยศ. Connect ๓. ระบบ E- Pay SLF ๔.ระบบ E- Learning ๕. การประชุมผ่าน Video Conference ด้วย Webex ๖. การ Work from Home ผ่านระบบ VPN ๗.ระบบ Set E- Learning • กองทุนฯได้มีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์นวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรกองทุนฯ รับรู้ จำนวน ๒ กิจกรรมและมีการทดสอบนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับบุคลากรกองทุนฯ ในวันที่ ๒๘ กันยายน-๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ รวมทั้งทดสอบจากการใช้งานจริงผ่านระบบงานกองทุนฯ (ระบบ VPN) จากภายนอกหน่วยงาน สรุปได้ว่าบุคลากรกองทุนฯ จำนวน ๓๐๒ ราย จาก ๓๗๕ ราย คิดเป็นร้อยละ	ไม่มี				ฝทบ.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			๘๐.๕๓ ของบุคลากรกองทุนฯทั้งหมดมีความ ตระหนักและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล • นอกจากนี้ กองทุนฯได้จัดกิจกรรมสื่อสาร ประชาสัมพันธ์การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลให้ บุคลากรกองทุนฯ เพิ่มเติม อีก จำนวน ๑ กิจกรรม ผ่าน Line New Gen <u>ซึ่งมีผลการดำเนินงานดีกว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้</u>					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๖	แผนงานการ พัฒนากลุ่ม บุคลากรที่มี ศักยภาพ (Talent)	<u>ด้านปริมาณระดับ</u> ความสำเร็จของการ ดำเนินการได้ตาม แผนงานประจำปี <u>ด้านคุณภาพกลุ่ม</u> บุคลากรที่มี ศักยภาพมี สมรรถนะที่สูงขึ้น	- ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ กองทุนฯได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ รวมทั้งมีแผนระยะสั้น ระยะยาวในพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และได้ดำเนินการตามแผนงานระยะสั้นในการคัดเลือกให้ได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีความประสงค์และผ่านคุณสมบัติตามที่กองทุนฯ กำหนด ซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ เห็นชอบรายชื่อเรียบร้อยแล้ว และดำเนินการพัฒนาโดยจัดประชุมผู้บริหารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจรวมทั้งมีการออกแบบหลักสูตรและดำเนินการพัฒนา โดยการจัดปฐมนิเทศการทำงานเป็นทีม และการนำเสนอโครงการ - ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ ได้ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) เพิ่มเติม และผู้จัดการกองทุนฯ เห็นชอบรายชื่อเรียบร้อยแล้ว และสามารถดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยออกแบบหลักสูตรในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ให้มีความรู้ด้าน Design Thinking ทักษะแห่งอนาคต, การคิดวิเคราะห์, ฯลฯ และได้ดำเนินการพัฒนาตามแผนฯ โดยการจัดอบรมกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ	กองทุนฯได้มีการขยายระยะเวลาการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ ออกไปจนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจาก กองทุนฯ เห็นว่า เพื่อให้มีระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมให้กับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) ยาวนานขึ้นที่จะพัฒนาความก้าวหน้า		ได้นำเสนอผู้จัดการกองทุนเพื่อขอปรับปรุงแผนงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผนงาน ซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ เห็นชอบการปรับแผนเรียบร้อยแล้ว		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			(Talent) เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพแล้ว จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ ๑.หลักสูตร Design Thinking ๒. หลักสูตร Agile Management ๓.หลักสูตร Future Skill รวมทั้งได้มีการประเมินผลการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) หลังการอบรมเรียบร้อยแล้ว นอกจากนี้กองทุนฯ ยังได้มีการส่งเสริมความรู้ให้พนักงานที่เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรองรับการดำเนินงานให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกองทุนฯ รวมทั้งมีการจัดกิจกรรม Executive Lunch Talk เพื่อสร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการดึงศักยภาพมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกองทุนฯ <u>ซึ่งมีผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</u>	ในอาชีพให้ผู้มีศักยภาพขององค์กรรายบุคคลตามแผนที่กำหนด ประกอบกับให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) ได้รับความยอมรับในกองทุนฯ				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๗	แผนงานการ พัฒนากลุ่ม บุคลากรกลุ่มผู้ สืบทอด ตำแหน่ง (Successor)	<u>ด้านปริมาณระดับ</u> ความสำเร็จของการ ดำเนินการได้ตาม แผนงานประจำปี	- ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๓ กองทุนฯได้กำหนดแนวทางการคัดเลือกกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)และกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) รวมทั้งมีแผนระยะสั้น ระยะยาวในพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent pool) และบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) และได้ดำเนินการตามแผนงานระยะสั้นในการคัดเลือกให้ได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีความประสงค์และผ่านคุณสมบัติตามที่กองทุนฯ กำหนดซึ่งผู้จัดการกองทุนฯ เห็นชอบรายชื่อเรียบร้อยแล้ว และดำเนินการพัฒนาโดยจัดประชุมผู้บริหารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจรวมทั้งมีการออกแบบหลักสูตร และดำเนินการพัฒนาตามแผนในเดือนมกราคม-กันยายน ๒๕๖๓ - ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผนงานประจำปีในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนพัฒนารายบุคคลได้ร้อยละ ๑๐๐ (จำนวน ๑ วิธี) โดยกองทุนฯ ได้ออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การมอบหมายงาน การปรับเปลี่ยนภารกิจงาน ฯลฯ ที่จะดำเนินการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งงานในอนาคตตามแผนพัฒนา	กองทุนฯได้ขยายระยะเวลาการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งออกไปจนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจากกองทุนฯเห็นว่า เพื่อให้มีระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมให้กับกลุ่มบุคลากร ผู้สืบทอดตำแหน่งยาวนานขึ้นที่จะพัฒนารายบุคคลตามแผนให้มี				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			รายบุคคลและได้ดำเนินการพัฒนาตามแผนฯ โดยการนำบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งไปศึกษาดูงานที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และจัดหาหลักสูตรให้กลุ่มบุคลากรดังกล่าวได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อตำแหน่งงานนั้นว่างลงในอนาคต •นอกจากนี้ บุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งมากกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มากกว่า ๑ วิธี ด้วยซึ่งดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้	ความรู้ ความสามารถ ที่จะขึ้นสู่ ตำแหน่งงานใน อนาคต • กองทุนฯได้มี การปรับ แผนงานที่จะ คัดเลือกและ พัฒนากลุ่ม บุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ฝ่ายการเงิน เนื่องจาก ปัจจุบัน ผู้ดำรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ฝ่ายการเงินได้ เกษียณอายุ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
				และ กองทุน ฯ ได้มีการ โยกย้ายให้ ผู้อำนวยการ ฝ่ายที่มีอยู่ไป ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ฝ่ายการเงินซึ่ง ทำให้ภารกิจ สามารถ ดำเนินการไป ได้อย่าง ต่อเนื่อง				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๘	แผนงานจัดทำ เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	<u>ด้านปริมาณ</u> ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ <u>ด้านคุณภาพ</u> มีเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้ พนักงานกองทุนฯ	- กองทุนฯ ได้มีการจัดทำ Roadmap การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานกองทุนฯ ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน - กองทุนฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและจัดทำโครงสร้างตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทน โดยการศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและพิจารณาจากระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานกองทุนฯ โดยการเวียนแจ้งแบบสอบถามและสรุปผลแบบสอบถามฯ รับฟังความคิดเห็นจากการประชุมผู้บริหารและผู้แทนพนักงานเข้าร่วมประชุม Focus Group ร่วมกับคณะทำงานเพื่อร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อโครงสร้างตำแหน่ง หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและซึ่งกองทุนฯ ได้รายงานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้คณะอนุกรรมการทรัพยากรบุคคลฯรับทราบด้วย	ไม่มี				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			นอกจากนี้ ผู้จัดการกองทุนฯ ได้เห็นชอบให้นำประเด็นในเรื่องโครงสร้างตำแหน่งของพนักงานกองทุนฯ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปศึกษา วิเคราะห์เพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับกองทุนฯ ต่อไป <u>ซึ่งมีผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</u>					
๙	แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<u>เชิงปริมาณ</u> -ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน <u>เชิงคุณภาพ</u> -บุคลากรมีความปลอดภัย มี	กองทุนฯ ได้กำหนดผู้รับผิดชอบในด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกำหนดมาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีการจัดทำแผนงานระยะสั้นหรือแผนประจำปี ๒๕๖๔ และระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วเสร็จ คือแผนระยะยาว ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียนหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบ โดยแผนงานดังกล่าวได้รับความเห็นชอบ	การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้แผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย	ต้องมีการปรับการดำเนินชีวิต รวมถึงปรับการทำงานให้เป็นชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถี	ผู้จัดการกองทุนฯ ได้เห็นชอบการทบทวนแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม	รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ฝทบ.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
		สุขอนามัย และ สภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน	จากผู้จัดการกองทุนฯ แล้ว ทั้งนี้ มีการกำหนด ตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถ ดำเนินงานตามแผนงานได้ครบทั้ง ๙ กิจกรรม คิด เป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีผลการประเมินตามตัวชี้วัด ด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ รวมทั้งมีการดำเนินกิจกรรมที่ มากกว่าแผนงานโดยมีผลการประเมินเกินค่า เป้าหมาย ดังนี้ <u>ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานซึ่งมี ทั้งหมด ๙ กิจกรรมแล้วเสร็จ ดังนี้</u> ๑) ส่งเสริมความ ปลอดภัยในที่ทำงาน ๓ กิจกรรม ดำเนินการแล้วทั้ง ๓ กิจกรรม๒) ส่งเสริมสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมใน ที่ทำงาน ๓ กิจกรรม ดำเนินการแล้วทั้ง ๓ กิจกรรม ๓) ส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓ กิจกรรม ดำเนินการแล้วทั้ง ๓ กิจกรรม <u>ดำเนินกิจกรรมที่ มากกว่าแผนงานและมีผลการประเมินเกินค่า เป้าหมาย ดังนี้</u> ๑) การจัดหาวัคซีนป้องกัน COVID- ๑๙ และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับวัคซีน มี เป้าหมายให้บุคลากรได้รับวัคซีนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด ข้อมูล ณ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ ปรากฏว่า บุคลากรทั้งหมด ๓๘๐ ราย มี	๑ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ บางกิจกรรมไม่ สอดคล้องกับ สถานการณ์ใน ปัจจุบันที่ เกิดขึ้น	ถัดไป (Next Normal) โดยการนำ เทคโนโลยี มาใช้ในการ ติดต่อสื่อสาร และการ ทำงานมาก ขึ้น	ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๔ สำหรับ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้ การจัดทำ แผนงาน ประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการ กำหนด กิจกรรมต่างๆ ให้มีความ สอดคล้องกับ สถานการณ์ ปัจจุบันซึ่งอยู่ ระหว่างการ แพร่ระบาดของ ของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ และเห็นชอบ	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			บุคลากรได้รับการฉีดวัคซีนรวมเข็มที่ ๑ และครบ ๒ เข็มแล้วเป็นจำนวน ๓๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๗ ของบุคลากรทั้งหมด๒) การจัดหาชุด ตรวจหาเชื้อ COVID-๑๙ แบบ Antigen Test Kit (ATK) เพื่อแจกให้กับบุคลากร มีเป้าหมาย ในการดำเนินตามนโยบายภาครัฐในการจัดหา ATK ให้กับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย ในการทำงานมากขึ้น จากที่มีนโยบายรักษา ระยะห่าง (Social Distancing) ในการให้บุคลากรมี การปฏิบัติงานในที่พำนักอาศัย (Work From Home) เพื่อให้บุคลากรสามารถตรวจหาเชื้อ COVID-๑๙ ได้ก่อนที่จะกลับเข้ามาปฏิบัติงานที่ สำนักงานกองทุนฯ หรือสามารถตรวจได้เมื่อมีความ เสี่ยงหรือมีอาการที่สงสัยว่าอาจติดเชื้อ ซึ่งกองทุนฯ ได้แจก ATK ให้บุคลากรจำนวน ๒ ชุด ประกอบด้วย ชุดตรวจทางโพรงจมูก ๑ ชุด และชุดตรวจทาง น้ำลาย ๑ ชุด			แผนงานด้าน ความปลอดภัย ฯ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
๑๐	แผนงานการ สร้างความ ผูกพันและ ความพึงพอใจ ของบุคลากร	<u>เชิงปริมาณ</u> -ร้อยละ ของความสำเร็จของ การดำเนินงานตาม แผนงานเชิง <u>คุณภาพ</u> -บุคลากรมี ความผูกพันและ ความพึงพอใจใน การทำงานกับ กองทุน	กองทุนฯ ได้สำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ ของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สรุป ผลสำรวจฯ และจัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการ วิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพัน และความพึง พอใจฯ แล้วเสร็จ คือแผนงานยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อยกระดับความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกองทุนฯ ได้ดำเนินงาน ตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึง พอใจของบุคลากรครบ ๕ กิจกรรม ด้ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนงานยกระดับฯ ทั้งนี้ <u>มีผลการดำเนินงาน</u> <u>ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</u> โดยกิจกรรมดังกล่าวมี การดำเนินงานที่มากกว่าตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ พร้อมทั้ง จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน ยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุน หมุนเวียนได้รับทราบ ประกอบด้วย ๕ กิจกรรม ซึ่งดำเนินงานมากกว่าตัวชี้วัดและเป้าหมาย ดังนี้ ๑. การปรับปรุงข้อบังคับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อ การศึกษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ หมวด	เนื่องจาก สถานการณ์ การแพร่ ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโค โรนา ๒๐๑๙ กองทุนมี นโยบายในการ ปฏิบัติงานในที่ พำนักอาศัย (Work From Home) กองทุนได้ใช้ ระยะเวลาใน การจัดทำแบบ สำรวจ online เพื่อสำรวจทาง link โดยการ นำระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศมา ใช้ในการ	กองทุนจึง ต้องเริ่ม สำรวจใน แบบ กระดาษและ มีการส่งกลับ มาใหม่เพื่อ รวบรวมใน การ ประมวลผล ต่อไป จึงทำ ให้ระยะเวลา ดำเนินการ ตามขั้นตอน ที่กำหนดไว้ ในแผนงานมี ความ คลาดเคลื่อน ออกไป	ผู้จัดการ กองทุนฯ ได้ เห็นชอบใน การปรับ แผนงานการ สร้างความ ผูกพันและ ความพึงพอใจ ของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ โดย การขยาย ระยะเวลาใน การเริ่มสำรวจ สรุปผล และ จัดทำแผนงาน ยกระดับความ ผูกพันและ ความพึงพอใจ ของบุคลากร ออกไป	รายงาน สรุปผลการ ดำเนินงาน ตามแผนงาน ยกระดับความ ผูกพันและ ความพึงพอใจ ของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ฝทบ. ร่วมกับ ฝทส.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			สวัสดิการ ไม่เพียงแต่หมวดสวัสดิการแต่ได้มีการปรับปรุงทุกหมวด ๒. การจัดหาวัคซีนป้องกัน COVID-๑๙ และสนับสนุนให้บุคลากรกองทุนได้รับวัคซีน พร้อมทั้งเพิ่มการจัดหาชุดตรวจหาเชื้อ COVID-๑๙ แบบ Antigen Test Kit (ATK) เพื่อแจกให้กับบุคลากรจำนวน ๒ ชุด ประกอบด้วย ชุดตรวจทางโพรงจมูก ๑ ชุด และชุดตรวจทางน้ำลาย ๑ ชุด ๓. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงาน นอกจากนั้นยังมีการพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยจัดหาหลักสูตรให้กลุ่มบุคลากรดังกล่าวได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม พร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อตำแหน่งงานนั้นว่างลงในอนาคต ๔. การเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ให้ลูกจ้างที่ครอบคลุมด้านการลาต่างๆ เพิ่มเติมด้วยการรักษาพยาบาล และการเสนอปรับเพิ่มค่าจ้าง๕. การจัดให้มีเวทีหรือช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างเพิ่มเติม และยังเปิด e-mail ในชื่อ	สำรวจและรวบรวมผลสำรวจเป็นปีแรก ส่งผลให้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมากกว่าปีที่ผ่านมา เนื่องจากมีผู้ตอบแบบสำรวจทาง link ไม่ถึงร้อยละ ๕๐ ซึ่งไม่สามารถประมวลผลได้				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ผลกระทบ ต่อองค์กร	แนวทางการ แก้ไข/ ข้อเสนอแนะ	เอกสาร/ หลักฐาน อ้างอิงสำหรับ ผลการ ดำเนินงาน	ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
			HRforall@studentloan.or.th เพิ่มเติมเพื่อให้ บุคลากรกองทุนฯ สามารถติดต่อสื่อสารกับฝ่าย ทรัพยากรบุคคลได้					



ผลการดำเนินงานนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค
และข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



๒.๑.๕ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน (ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต) และ
แนวโน้มในอนาคตด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - มีนโยบายที่จะพิจารณาสนับสนุนหรือเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรภายในก่อน
 - ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีงบประมาณการอบรมอย่างเพียงพอ
 - ให้ความสำคัญการกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การสื่อสารและประชาสัมพันธ์
 - ให้บุคลากรกองทุนฯ ทุกระดับ ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook และ Line เป็นต้น
- ☐ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับและในทุกสายงาน ให้ความสำคัญมีงานบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ☐ บุคลากรส่วนใหญ่เป็น Gen Y ที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง
- ☐ วัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างให้พนักงานตระหนักถึงค่านิยม “TRUST” ทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบไว้วางใจกัน สามัคคี ใส่ใจบริการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีจิตอาสา

ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรค ดังนี้



บุคลากร
บุคลากรขาดความรู้
ทักษะ ในการ
ปฏิบัติงาน



กระบวนการทำงาน
กระบวนการงานซ้ำซ้อน
หลายขั้นตอนทำให้เกิด
ความล่าช้าในการทำงาน



เทคโนโลยี HRIS
เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้
อยู่ในงานบุคคลปัจจุบัน
ไม่ตอบสนองการทำงานที่
เปลี่ยนแปลงไปอย่าง
รวดเร็ว และยังไม่มีความ
ใหม่เข้ามาทดแทน



การสรรหา
กระบวนการสรรหา เลื่อน
หลายขั้นตอน ทำให้การ
สรรหาล่าช้ากว่าที่กำหนด



เทคโนโลยีสารสนเทศ
และนวัตกรรม
บุคลากรบางส่วนยังไม่มี
ความพร้อมในการปรับตัว
เข้ารับการเปลี่ยนแปลง
ระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศและนวัตกรรม
ใหม่

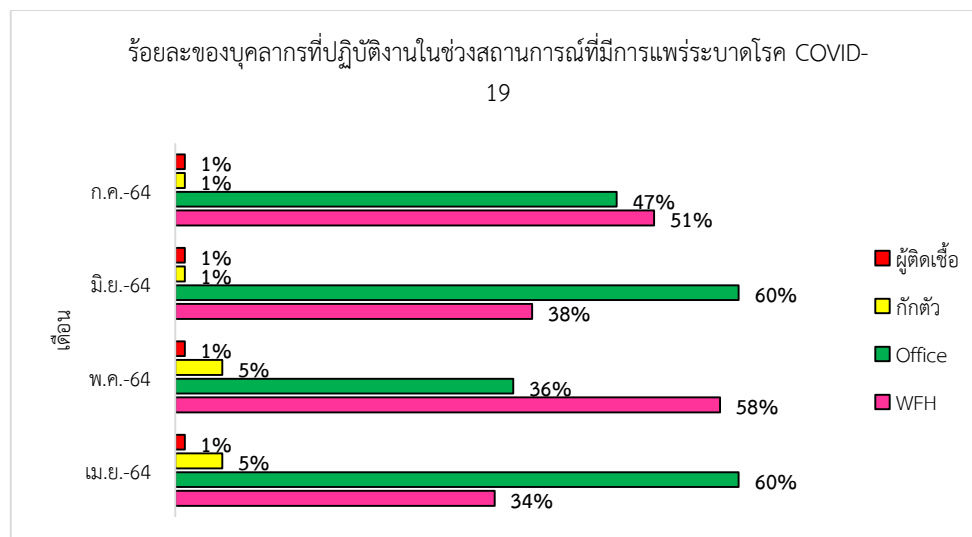
ภาพที่ ๑๑ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ ซึ่งเป็นโรคติดต่ออันตรายตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข ได้ส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจโดยรวมกับทุกภาคส่วน ประชาชนต้องปรับตัวตามวิถีวิถีใหม่ (Next Normal) และหันมาใส่ใจดูแลสุขภาพกันมากขึ้น กองทุนฯ จึงได้มีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย และสุขอนามัยของบุคลากรกองทุนฯ ดังนี้



ภาพที่ ๑๒ สถานการณ์โรคติดเชื้อ Covid-๑๙

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ กองทุนฯ มีแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยลดการแออัดภายในสำนักงาน และผู้จัดการกองทุนฯ สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) มากที่สุด และงดสแกนมือเข้า - ออก มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ หรือจนกว่าจะมีนโยบายเพิ่มเติม โดยมีการทำสถิติร้อยละของบุคลากร จำแนกได้ ดังนี้



ภาพที่ ๑๓ ข้อมูลการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙

การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดครอบคลุมงาน ๓ ด้าน ดังนี้

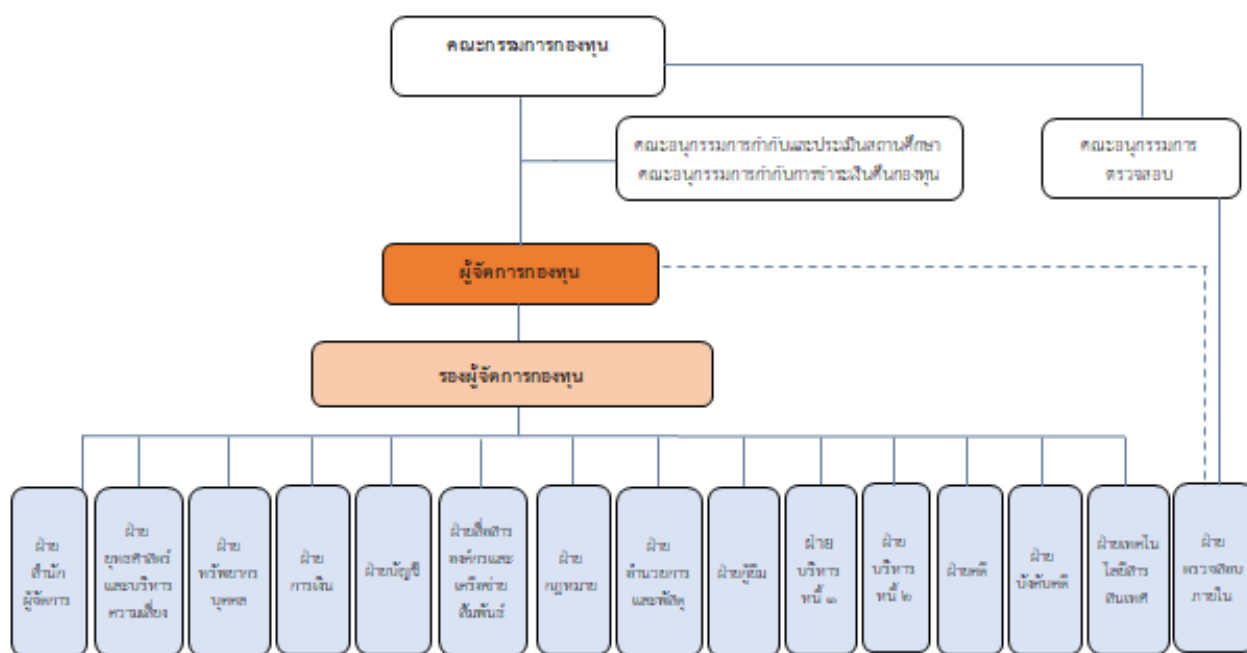
๑. ด้านการบริหารบุคคล

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุงและเบิกจ่ายเงินเดือน กำหนดแนวทางและติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) บริหารสารสนเทศบุคคล และงานทะเบียนประวัติ พัฒนาระบบงาน โครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง ดำเนินงานวินัยโดยรวม กลุ่มงานกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นฝ่ายเลขานุการอนุกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทน และจัดทำ/ปรับปรุงข้อบังคับหรือระเบียบบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน

โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง และข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

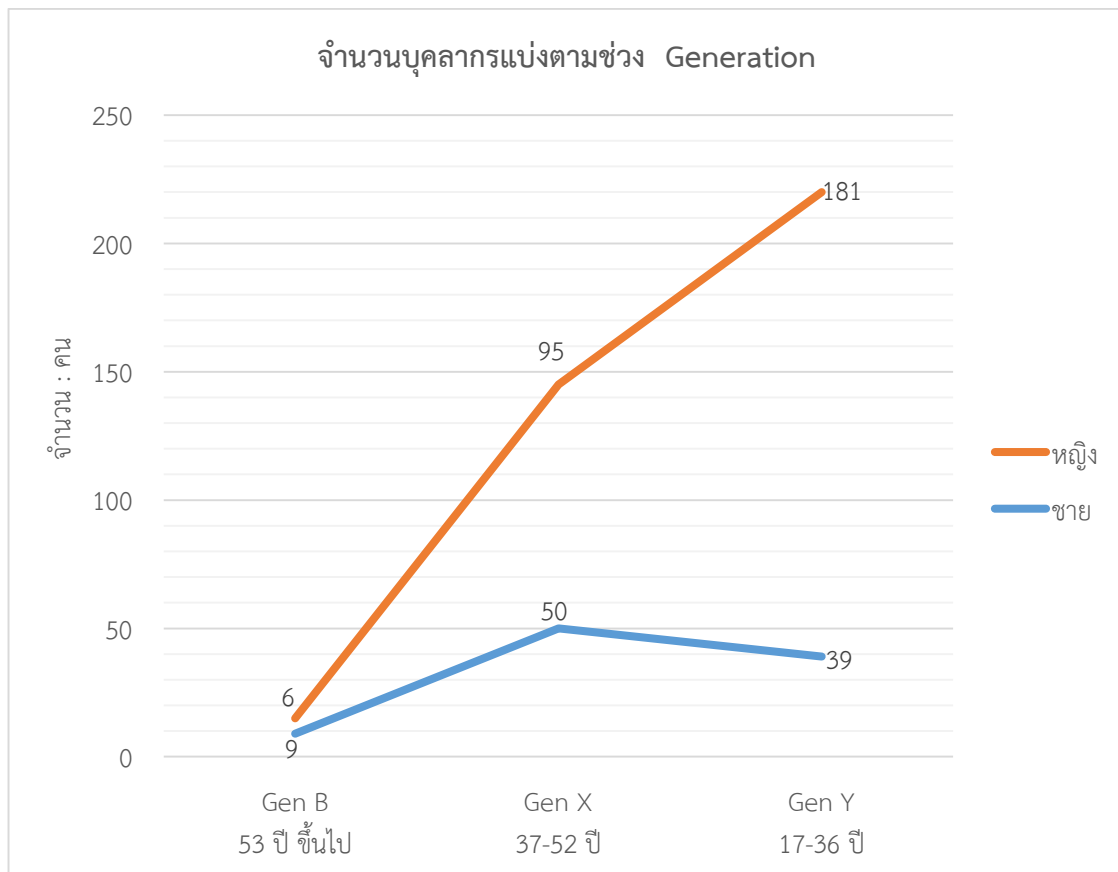
กองทุนฯ มีโครงสร้างองค์กรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๑๕ ฝ่าย



กรอบอัตรากำลัง 255 อัตรา

ภาพที่ ๑๔ โครงสร้างองค์กร

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีกรอบอัตราค่าจ้าง ๒๕๕ อัตรา ประกอบด้วย พนักงาน ๒๑๑ คน (ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔) เป็นเพศชาย ๗๒ คน เพศหญิง ๑๓๙ คน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ ๑) กลุ่มบริหาร ๑๒ คน ๒) กลุ่มปฏิบัติการวิชาชีพและช่วยบริหาร ๑๘๔ คน และ ๓) กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป ๑๕ คน มีอัตราว่าง ๔๔ อัตรา และมีลูกจ้างชั่วคราว ๑๖๙ คน เป็นเพศชาย ๒๖ คน เพศหญิง ๑๔๓ คน ซึ่งสามารถแบ่งช่วงตาม Generation ได้ดังนี้ Baby Boomer อายุระหว่าง ๕๓ ปีขึ้นไป Gen X อายุระหว่าง ๓๗-๕๒ ปี และ Gen Y อายุระหว่าง ๑๗-๓๖ ปี



ภาพที่ ๑๕ แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรตามช่วง Generation

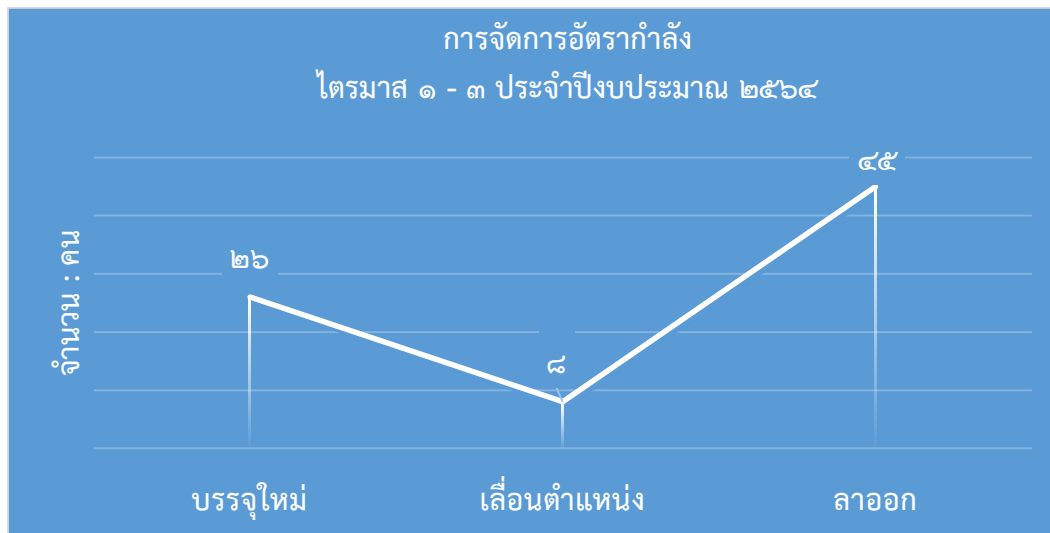
อัตรากำลังพนักงานผู้ปฏิบัติงาน แบ่งตามระดับกลุ่ม

ฝ่าย	กลุ่มบริหาร			กลุ่มปฏิบัติการ วิชาชีพ และช่วยบริหาร		กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป			รวม
	ระดับ ต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	
ผู้บริหาร	-	๓	๑	-	-	-	-	-	๔
ฝ่ายบริหารหนี้ ๑	๑	-	-	-	๓	๘	๑	-	๑๓
ฝ่ายบริหารหนี้ ๒	-	-	-	-	๒	๗	-	-	๙
ฝ่ายคดี	-	-	-	๑	๒	๑๐	-	-	๑๓
ฝ่ายบังคับคดี	๑	-	-	-	๓	๑๒	-	๑	๑๗
ฝ่ายกู้ยืม	๑	-	-	-	๑	๑๗	-	-	๑๙
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	-	-	๔	๑๗	-	-	๒๒
ฝ่ายสื่อสารองค์กรและ เครือข่ายสัมพันธ์	-	-	-	-	๓	๑๔	๑	๑	๑๙
ฝ่ายการเงิน	๑	-	-	-	๓	๑๒	-	-	๑๖
ฝ่ายสำนักผู้จัดการ	-	-	-	-	๓	๔	๑	-	๘
ฝ่ายบัญชี	-	-	-	-	๓	๑๐	-	๑	๑๔
ฝ่ายอำนวยการและพัสดุ	-	-	-	-	๒	๘	๒	๕	๑๗
ฝ่ายกฎหมาย	-	-	-	-	๒	๘	๑	-	๑๑
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	-	๒	๖	-	๑	๑๐
ฝ่ายยุทธศาสตร์และบริหาร ความเสี่ยง	๑	-	-	-	๒	๓	-	-	๖
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๔	๘	-	-	๑๓
รวม	๘	๓	๑	๑	๓๙	๑๔๔	๖	๙	๒๑๑

การจัดการอัตรากำลัง

การจัดการอัตรากำลังของบุคลากรใน ๓ ไตรมาส ประกอบด้วย บรรจุใหม่ ๒๖ คน เลื่อนตำแหน่ง ๘ คน ลาออก ๔๕ คน โดยบุคลากรส่วนใหญ่ที่ลาออกจะเป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวสูงถึง ๔๐ คน





ภาพที่ ๑๖ แผนภูมิแสดงการจัดการอัตราค่าจ้าง

การสรรหาบุคลากร

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไตรมาส ๑-๓ มีการเปิดสรรหาบุคลากรใหม่ จำนวน ๘ ครั้ง รวม ๖๑ อัตรา แบ่งเป็นสรรหา

- พนักงานสัญญาจ้าง จำนวน ๕ อัตรา ได้รับบรรจุเป็นพนักงานแล้วจำนวน ๕ อัตรา เลื่อนตำแหน่ง ๘ อัตรา อยู่ระหว่างการเลื่อนตำแหน่ง ๖ อัตรา
- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๕๕ อัตรา ได้ลูกจ้างปฏิบัติงานแล้วจำนวน ๑ อัตรา อยู่ระหว่างการสรรหาที่กระบวนการยังไม่สิ้นสุด จำนวน ๕๔ อัตรา

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ยังคงมีการระบาดอย่างต่อเนื่อง และมีการกระจายไปในหลายจังหวัดของประเทศ สอดคล้องกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ประเภทพิเศษ ง ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๔๘ (ฉบับที่ ๒๘) ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ข้อ ๘ ห้ามจัดกิจกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่โรคในพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด **ห้ามจัดกิจกรรมซึ่งมีการรวมกลุ่มกันของบุคคลที่มีจำนวนรวมกันมากกว่าห้าคน** โดยให้เป็นไปตามข้อห้ามและข้อยกเว้นตามข้อกำหนด (ฉบับที่ ๒๔) ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจัดการอบรม สัมมนา หรือการประชุมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงทำให้การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวชะลอการจัดสอบออกไปก่อนจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย

ข้อมูลบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
(ณ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔)

ฝ่าย	กรอบอัตรากำลังที่ได้รับ ปี ๒๕๖๔			จ้างจริง พนง.+ลจ.	กำลังสรรหา		ว่าง
	พนักงาน	ลูกจ้าง	รวม		พนักงาน	ลูกจ้าง	
ผู้บริหาร	๕	-	๕	๔	-	-	๑
เชี่ยวชาญเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	-	๑	-	-	-	๑
เชี่ยวชาญกฎหมาย	๑	-	๑	๑	-	-	-
ฝ่ายบริหารหนี้ ๑	๑๖	๑๒๕	๑๔๑	๗๗	-	๑๕	๔๙
ฝ่ายบริหารหนี้ ๒	๑๕	๕๘	๗๓	๕๐	๑	๑๕	๘
ฝ่ายคดี	๑๔	๒๖	๔๐	๒๖	๑	๑๑	๓
ฝ่ายบังคับคดี	๑๘	๒๒	๔๐	๒๘	-	๗	๕
ฝ่ายกู้ยืม	๒๓	๓	๒๖	๑๙	-	๓	๔
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๖	๓	๒๙	๒๕	-	-	๔
ฝ่ายสื่อสารองค์กรและเครือข่ายสัมพันธ์	๒๑	๔๓	๖๔	๔๖	๑	๒	๑๖
ฝ่ายการเงิน	๑๖	๒	๑๘	๑๗	-	-	๑
ฝ่ายสำนักผู้จัดการ	๑๕	๔	๑๙	๑๑	๑	-	๘
ฝ่ายบัญชี	๑๖	๒	๑๘	๑๔	๑	-	๔
ฝ่ายอำนวยการและพัสดุ	๒๐	๒	๒๒	๑๗	-	-	๕
ฝ่ายกฎหมาย	๑๓	๓	๑๖	๑๔	๑	-	๒
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	๑๑	๓	๑๔	๑๓	-	-	๑
ฝ่ายยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง	๖	๑	๗	๖	-	๑	๐
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	๑๘	๐	๑๘	๑๓	-	-	๕
รวม	๒๕๕	๒๙๗	๕๕๐	๓๘๐	๖	๕๔	๑๑๖

**หมายเหตุ : ลูกจ้างไม่สังกัดฝ่าย จำนวน ๑ อัตรา

กองทุนฯ มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้พนักงานที่มีศักยภาพขั้นสูงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในสายงาน โดยการเปิดเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงาน) เป็นพนักงานระดับบริหารระดับต้น (ผู้อำนวยการฝ่าย) และพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นพนักงานระดับชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงาน) อีกทั้งยังมีนโยบายที่จะสนับสนุนลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ ได้มีความก้าวหน้า และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการเปิดรับสมัครพนักงานระดับปฏิบัติการจากบุคลากรภายในกองทุนฯ เพื่อให้โอกาสลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ สอดคล้องเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างกองทุนฯ

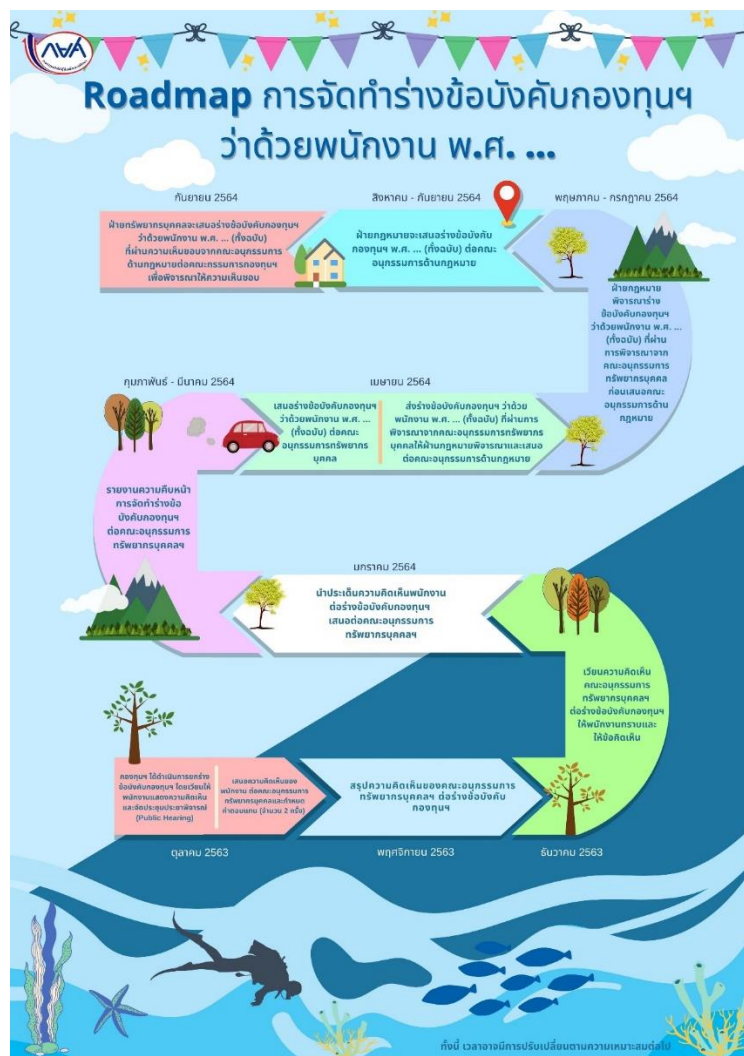
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กองทุนฯ มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ โดยจะดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ และมีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และใช้ในการพัฒนาพนักงาน

ข้อบังคับกองทุนฯ

กองทุนฯ ได้ดำเนินการยกร่างข้อบังคับกองทุนฯ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อร่างข้อบังคับกองทุนฯ โดยการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นและประชาพิจารณ์ (Public Hearing) ก่อนที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการด้านกฎหมาย เพื่อนำเสนอคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนประกาศใช้ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ.ในปี ๒๕๖๕ จะปรับแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับกองทุนฯ ต่อไป

โดยมีการจัดทำ Roadmap ความคืบหน้าการจัดทำร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๑๗ ความคืบหน้าการจัดทำร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ.

ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

กองทุนฯ มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) โดยจัดให้มีระบบงาน ERP, HR module สำหรับการเก็บข้อมูลด้านต่าง ๆ ๕ ด้าน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลกร ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และข้อมูลอัตรากำลัง เช่น ข้อมูลชื่อ-สกุล อายุงาน ฝ่ายงาน จำนวนอัตรากำลัง ข้อมูลการฝึกอบรม สถิติการทำงาน (ขาด ลา มา สาย ลาคลอด ลาภักจ ลาพักผ่อน) ผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ใช้เพื่อดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถจัดทำเป็นรายงานข้อมูลต่าง ๆ และใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจต่าง ๆ ดังนี้

- **ด้านงานธุรการบุคคล** ประกอบด้วย รายงานการสรรหาบุคลากร รายงานการจัดทำแผน IDP รายบุคคล และการจัดทำแผนอบรมและพัฒนาในแต่ละปี รายงานการจัดทำประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ
- **ด้านการตัดสินใจระดับสายงาน** ประกอบด้วย รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินต่อสัญญาจ้าง
- **ด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์** ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ ในภาพรวมขององค์กร รวมถึง วิเคราะห์จำแนกในมิติต่าง ๆ เช่น ตามระดับชั้นงาน ตามอายุงาน ตามอายุตัว เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) ได้แก่ การคิดกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของชั้นงาน การพิจารณาเงินเดือน การวางแผนอัตรากำลัง



ภาพที่ ๑๘ HRIS

แนวนโยบายในอนาคตปี ๒๕๖๕

๑. ทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น
๒. ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องยุคดิจิทัล สถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (Next Normal)
๓. ประกาศใช้ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ.
๔. ปรับปรุง ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับข้อบังคับกองทุนฯ หรือนโยบายกองทุนฯ
๕. ปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งและระบบผลตอบแทนใหม่ เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร
๖. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม
๗. จัดทำกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒
๘. จัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) และสามารถนำมาใช้ในปี ๒๕๖๕

หมายเหตุ

ข้อ ๓ - ๖ จะดำเนินการได้เมื่อข้อบังคับได้มีการปรับปรุง เมื่อได้รับความเห็นชอบและประกาศใช้

๒. ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานพัฒนาศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ พัฒนาผู้บริหาร พัฒนาองค์กร และส่งเสริมค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาศักยภาพตามแผน Development Roadmap และ (IDP) การพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพ

การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน

เนื่องด้วยแผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ถูกกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔) ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ ปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์ ทำให้กองทุนฯ ต้องมีการวิเคราะห์ และประเมินว่าความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนา (UpSkill) หรือเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskill) ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนฯ รวมทั้งเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน กองทุนฯ จึงต้องมีการพัฒนาให้พนักงานมีทักษะในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง (Resilience skill) รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น จึงได้มีการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้



ภาพที่ ๑๙ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำและพัฒนาพนักงานตามแผน Development Roadmap และ IDP

แผนงาน Development Roadmap เป็นแผนเส้นทางการพัฒนาศักยภาพของกองทุนฯ ทุกตำแหน่งงาน ซึ่งจะเป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้น ซึ่งแผนงาน Development Roadmap จะถูกกำหนดไว้เป็นหนึ่งในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่จะเป็กรอบหรือแนวทางในการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างจุดแข็ง และพัฒนาจุดอ่อนของบุคลากร แผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ มีเป้าหมายให้พนักงานทุกราย (ร้อยละ ๑๐๐) ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะ ตามแผน DRM หรือ IDP ไม่ต่ำกว่า ๑ หลักสูตร ซึ่งพนักงานจำนวน ๒๐๙ คน โดยพนักงานทุกราย (ร้อยละ ๑๐๐) ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ได้ไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร นอกจากนี้ กองทุนฯ ยังมีการสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทาง Online จากระบบ E-learning ของหน่วยงานอื่นๆ อีกด้วย

Development Roadmap

เส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง



พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเติบโตขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมั่นคง

ภาพที่ ๒๐ การพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง

การพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง

กองทุนฯ ได้มีการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งสำคัญที่จะเกษียณอายุงาน โดยมีกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งที่ผ่านการคัดเลือกจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ ราย โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ มีเป้าหมายที่จะพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งกองทุนฯ ได้มีการออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาและดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่ผู้สืบทอดตำแหน่งด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งการนำกลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งไปศึกษาดูงานหน่วยงานชั้นนำ และจัดหาหลักสูตรต่างๆ ทั้งสถาบันพระปกเกล้า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งงานในอนาคต ซึ่งสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด



ภาพที่ ๒๑ การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ

การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ

กองทุนฯ ได้มีการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อรักษาคนเก่ง และคนดี ให้อยู่กับกองทุนฯ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนากองทุนฯ มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพผ่านการคัดเลือก จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ ราย รวมทั้งได้มีการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพเพิ่มเติม อีก ๑๒ ราย รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ ราย โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ มีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ (จำนวน ๓ หลักสูตร) โดยกองทุนฯ ได้ดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ ได้ครบทั้งจำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร Design Thinking Agile Management และทักษะแห่งอนาคต ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

กองทุนฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนฯ จึงได้มีแผนที่จะจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนฯ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ มีเป้าหมายที่จะได้ร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกองทุนฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและจัดทำโครงสร้างองค์กรของกองทุนฯ และมีการศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดูระเบียบกองทุนฯ และได้มีการให้พนักงานตอบแบบสอบถามความเห็นต่อการปรับโครงสร้างตำแหน่งฯ โดยกองทุนฯ ได้สรุปผลการตอบแบบสอบถามให้พนักงานและคณะทำงานเพื่อพิจารณา ทั้งนี้ ได้เชิญผู้บริหารและพนักงานที่เป็นผู้แทนฝ่าย เข้าร่วมประชุม Focus Group เพื่อร่วมให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประกอบการจัดทำร่างรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำเสนอให้กองทุนฯ ต่อไป



ภาพที่ ๒๔ Roadmap การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กองทุนฯ มีการกำหนดค่านิยม “TRUST” เพื่อเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร สร้างให้เกิดค่านิยมร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ร่วมขับเคลื่อนองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเปรียบเหมือน DNA ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน โดยค่านิยม “TRUST” มีการกำหนดความหมายของค่านิยมที่พึงประสงค์ไว้ โดย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กรกำหนดรวมไว้แผน Development Roadmap โดยการเล่าเรื่องราวค่านิยมองค์กรผ่านตัวการ์ตูนเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ อีกทั้งได้มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรเรียนรู้ค่านิยมองค์กรผ่านการทำแบบทดสอบด้วย



ภาพที่ ๒๕ ค่านิยมองค์กร



ภาพที่ ๒๖ กิจกรรมการสร้างค่านิยมองค์กร

การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต

กองทุนได้เล็งเห็นความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับการป้องกันการทุจริต ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต สามารถเรียนรู้ เท่าทัน เข้าใจ และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ต่อไป กองทุนได้จัดให้มีแผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Smart SLF) ในกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารจัดการและกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Corporate Governance) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งคณะอนุกรรมการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม มีมติเห็นชอบแผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ แล้ว

แผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมของกองทุนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

- 1) กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 2) กิจกรรมจัดอบรมสัมมนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 3) กิจกรรมศึกษาดูงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 4) กิจกรรมถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการ/บุคลากรที่ดีเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 5) กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ อาทิเช่น ตลาดนัดคนดี กยศ.
- 6) กิจกรรมคัดเลือกโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมหลักของกองทุนฯ
- 7) กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนฯ ได้ดำเนินการตามแผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมของกองทุนฯ ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับการป้องกันการทุจริต ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต สามารถเรียนรู้ เท่าทัน เข้าใจ และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยกิจกรรมกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี กิจกรรมจัดอบรมสัมมนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี กิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมตลาดนัดคนดี กยศ. กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แนวโน้มในอนาคต ๒๕๖๕

เนื่องด้วยแผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ถูกกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๕) ทั้งแผนงานการพัฒนาบุคลากรตามแผน Development roadmap และ IDP แผนการพัฒนากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และแผนการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพ แผนการส่งเสริมค่านิยม/ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบกับปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆรวมทั้งสถานการณ์โควิดที่แพร่ระบาด ดังนั้น งานด้านการพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอาจทำให้ ทำให้กองทุนฯ ต้องพัฒนาความรู้ ทักษะบุคลากรผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น โดยพัฒนา (Up Skill) หรือเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskill) ให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ (Ability to learn) และมีทักษะในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง (Resilience skill) โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กองทุนฯ จึงได้กำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๕) รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ ๒๗ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. **พัฒนาบุคลากรทุกรายตามแผน Development Roadmap และIDP** โดยผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอหัวข้อในการพัฒนาที่คิดว่าเหมาะสมกับพนักงานได้ หรือพนักงานสามารถนำเสนอหัวข้อการพัฒนาที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กรได้ เมื่อได้ข้อตกลงร่วมกันแล้วจะจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของพนักงานทุกรายเพื่อพัฒนาต่อไป รวมทั้ง โดยการใช้การพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย และมุ่งเน้นสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และปลูกฝัง Mindset เรื่องการพัฒนาตนเองสู่การทำงานยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีใหม่ รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานกองทุนฯ ในภาพรวม พัฒนา ทักษะความรู้ให้บุคลากรกองทุนฯเพื่อรองรับโครงสร้างองค์กรที่ปรับเปลี่ยน

๒. **ทบทวน/ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)** โดยกองทุนฯจะจัดให้มีโครงสร้างตำแหน่ง และ/หรือ อัตราตอบแทนรวมทั้งมีการปรับปรุงข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสม ชัดเจนเพื่อจะได้รับรู้เส้นทาง ในสายอาชีพของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเล็งเห็นโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

๓. **พัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool)** เนื่องด้วยกองทุนฯจะจัดให้มีโครงสร้างตำแหน่งใหม่ กองทุนฯจึงจะมีการกำหนดตำแหน่งงานหลัก คัดเลือกบุคลากรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งดำเนินการพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่

๔. พัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent pool) โดยมีแผนที่จะพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเพื่อรักษาคนดี คนเก่งขององค์กร โดยให้กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพนำเสนอโครงการและพาไปศึกษาดูงาน เป็นต้น

๕. จัดทำและทบทวนแผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีแผนที่จะสร้างความพร้อมและสร้างความตระหนักให้บุคลากรกองทุนฯมีความพร้อม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่ม ประสิทธิภาพของการทำงานและนวัตกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในกองทุนฯ มีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อช่วยสนับสนุนการปรับตัวเข้ากับกติกาหรือข้อตกลงของสังคมแบบใหม่บนโลกonline และ offline ได้อย่างปลอดภัย คงไว้ซึ่งความเป็นส่วนตัว มีจริยธรรมเคารพสิทธิของผู้อื่น

๖. การเสริมสร้างค่านิยมองค์กรและกิจกรรมจิตสาธารณะเพื่อสังคม เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงาน มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร/จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดี จนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ที่ร่วมขับเคลื่อนองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะถูกกำหนดไว้ในแผน Development Roadmap และIDP

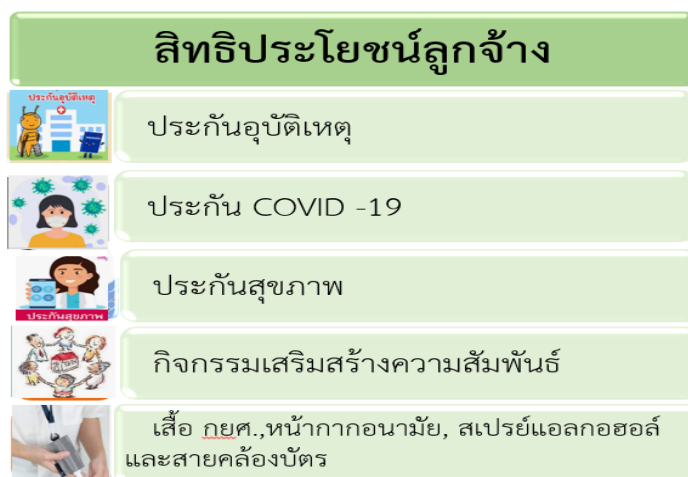
๗. การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ด้านป้องกันทุจริต กองทุนได้เล็งเห็นความจำเป็นในการส่งเสริมและ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกับการป้องกันการทุจริต ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรด้านการป้องกันการ ทุจริต สามารถเรียนรู้ เท่าทัน เข้าใจ และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งได้ถูกกำหนดไว้ในแผนธรรมาภิบาลและรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งถูกกำหนดไว้ในแผนงานธรรมาภิบาล ของฝ่ายสำนักผู้จัดการ

๓. ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต

กลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตมีภารกิจหลักในการให้บริการด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรกองทุน ทั้งพนักงานและลูกจ้างซึ่งครอบคลุมการปรับปรุงสวัสดิการ การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ตามข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ รวมทั้งค่าใช้จ่ายของผู้บริหาร ได้แก่ ค่าน้ำมัน และค่าโทรศัพท์ การจัดหาและเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้าง การส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในรูปแบบการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ การจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ ตลอดจนแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันกับการทำงานในองค์กรและมีความสุขมากขึ้น



ภาพที่ ๒๘ สวัสดิการพนักงาน



ภาพที่ ๒๙ สิทธิประโยชน์ลูกจ้าง

การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน

ตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ เป็นต้นมา เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจไปทั่วโลก ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวในการทำงานและมีการใช้ชีวิตตามวิถีใหม่ (Next Normal) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลก็จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันด้วย กองทุนจึงได้ทบทวนแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้มีการกำหนดกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งอยู่ระหว่างการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เพื่อป้องกันการติดเชื้อและการแพร่ระบาดของโรคไปยังบุคลากรกองทุนและบุคคลในครอบครัวของบุคลากรให้มีความปลอดภัยอย่างทั่วถึงและสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรหันมาใส่ใจดูแลสุขภาพมากขึ้น ซึ่งภารกิจของกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขอนามัยของบุคลากร รวมทั้งให้บริการหลักเกี่ยวกับสวัสดิการที่กองทุนฯ จัดให้กับพนักงาน ตามข้อบังคับของกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ การจัดหาและเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้าง นอกเหนือจากภารกิจหลักดังกล่าว กลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตยังได้ดำเนินการตาม ๒ แผนงาน ประกอบด้วย

๑. แผนงานการสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)
๒. แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร (Safety/Health/Environment : SHE)

๑. แผนงานการสร้าง ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)

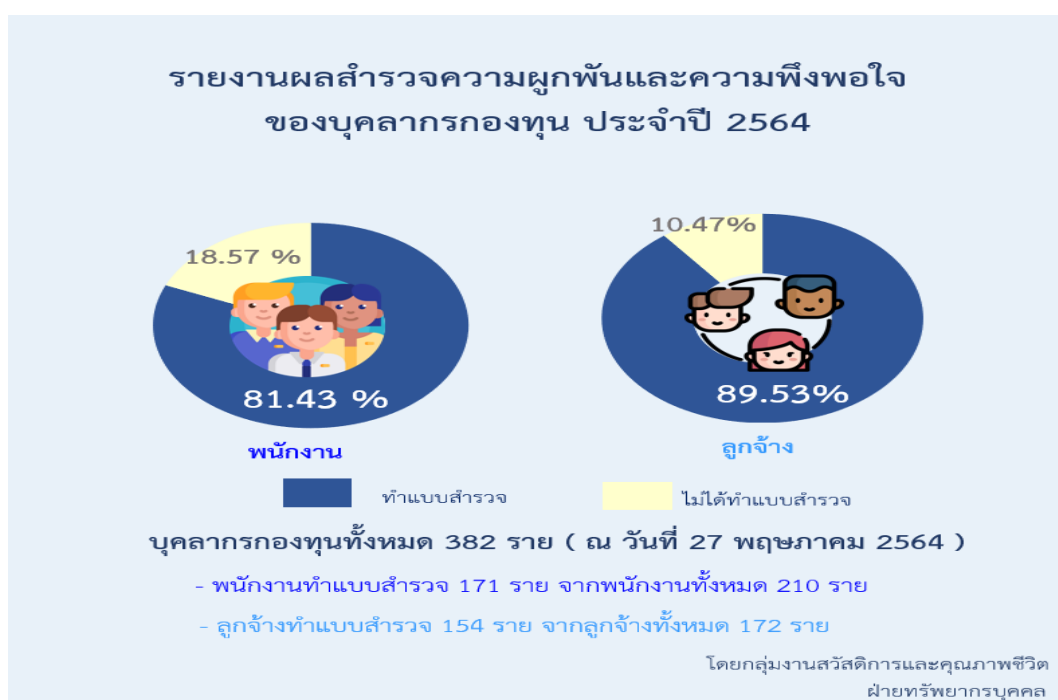
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาได้เริ่มสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนรวมทั้งจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มาจากทวิเคราะห์ผลสำรวจดังกล่าวตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นแผนงานในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของการวัดผลตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน (TRIS) ทั้งนี้ การจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรจะช่วยผลักดันและจูงใจให้บุคลากรกองทุนมีความรู้สึกพึงพอใจ เกิดเป็นความผูกพัน และรวมเป็นหนึ่งเดียวกันที่จะร่วมสร้างสรรค์การทำงานให้กองทุนได้พัฒนา ประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในปี ๒๕๖๔ กองทุนได้นำแบบสำรวจของปี ๒๕๖๓ มาทบทวน โดยปรับการจัดกลุ่มคำถามให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และเปรียบเทียบผลสำรวจในเชิงปริมาณ ซึ่งผู้จัดการกองทุนได้อนุมัติให้ใช้แบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ ประจำปี ๒๕๖๔ ประกอบด้วย การประเมินความพึงพอใจ ๕ ด้าน การประเมินความผูกพัน และการประเมินความสุขในภาพรวม ทั้งนี้ กองทุน ได้ทำการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม-๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

ในปี ๒๕๖๔ มีพนักงานและลูกจ้างตอบแบบสำรวจลดลงจากปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เนื่องจากอยู่ในระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ซึ่งกองทุนมีนโยบายให้ปฏิบัติงานในที่พำนักอาศัย (Work From Home) จึงเป็นอุปสรรคในการส่งแบบสำรวจ

ปี	บุคลากร			ผู้ตอบแบบสำรวจ			
	พนักงาน	ลูกจ้าง	รวม	พนักงาน	ลูกจ้าง	รวม	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๒	๒๐๕	๑๔๕	๓๕๐	๑๗๓	๑๒๕	๒๙๘	๘๕.๑๔
๒๕๖๓	๒๐๙	๒๔๗	๔๕๖	๑๘๙	๒๓๑	๔๒๐	๙๑.๙๐
๒๕๖๔	๒๑๐	๑๗๒	๓๘๒	๑๗๑	๑๕๔	๓๒๕	๘๕.๐๘



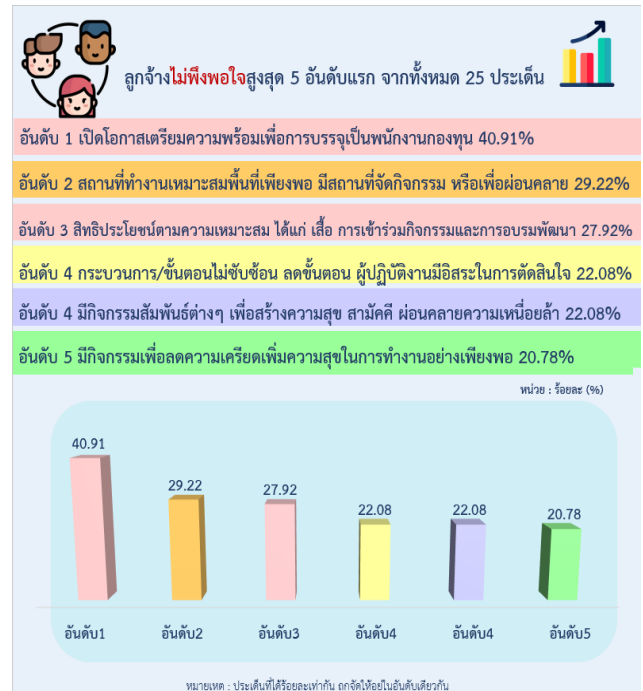
ภาพที่ ๓๐ รายงานผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกองทุน ประจำปี ๒๕๖๔



ภาพที่ ๓๑ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ๕ ด้าน



ภาพที่ ๓๒ - ๓๓ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงานสูงสุด ๕ อันดับ



ภาพที่ ๓๔ – ๓๕ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกจ้างสูงสุด ๕ อันดับ

การประเมินความผูกพันของบุคลากร

สรุปผลสำรวจของพนักงาน มีคำถาม ๑๐ ประเด็น ปรากฏว่า ประเด็นที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก “ผูกพันมากที่สุด” คือ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในกองทุนนี้ และประเด็นที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก “ผูกพันน้อยที่สุด” คือ ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นหรือรับเรื่องร้องเรียนผ่านกล่องรับความคิดเห็นที่กองทุนจัดไว้ให้มีความเหมาะสมและทำให้รู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น

สรุปผลสำรวจของลูกจ้าง มีคำถาม ๑๐ ประเด็น ปรากฏว่า ประเด็นที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึก “ผูกพันมากที่สุด” คือ ในวันทำงานโดยส่วนใหญ่ มีความกระตือรือร้นอยากมาทำงาน และประเด็นที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึก “ผูกพันน้อยที่สุด” คือ ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นหรือรับเรื่องร้องเรียนผ่านกล่องรับความคิดเห็นที่กองทุนจัดไว้ให้มีความเหมาะสมและทำให้รู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น

การประเมินความสุขในภาพรวม

- สรุปความสุขในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานในกองทุน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๘
- สรุปความสุขในภาพรวมของลูกจ้างที่มีต่อการทำงานในกองทุน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๙๐

แผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

กองทุนได้วิเคราะห์ผลสำรวจดังกล่าวและนำมาจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับบุคลากร ดังนี้



ภาพที่ ๓๖ แผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

นอกจากแบบสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจที่กองทุนใช้สำหรับเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณแล้ว ยังได้เล็งเห็นความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ จึงได้ขอเข้าพบปะผู้อำนวยการฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน (Focus Group) ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะในงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ละฝ่ายรวม ๑๕ ฝ่าย เพื่อรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ ซึ่งโดยสรุปแล้วมีความคิดเห็นที่ตรงกันในประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความพึงพอใจ สรุปได้หลักๆ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ ดังนี้

๑) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อเสนอให้รักษาคณให้อยู่กับองค์กร โดยเฉพาะลูกจ้างควรสร้างแรงผลักดันและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อลดโอกาสย้ายไปหน่วยงานอื่น เนื่องจากปัจจุบันลูกจ้างชั่วคราวของกองทุนมีการลาออกเป็นจำนวนมาก

๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อเสนอเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้า ควรมีการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เนื่องจากปัจจุบันเส้นทางความก้าวหน้าในกองทุนไม่ชัดเจน

๓) ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต มีข้อเสนอในประเด็นอัตราค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ ควรมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับปัจจุบันในกรณีต่างๆ เช่น ค่าห้องของผู้ป่วยในควรมีการปรับให้สามารถเบิกได้เพิ่มขึ้น ค่ารักษาพยาบาล ๓๐,๐๐๐ บาท สำหรับบุคคลในครอบครัวของพนักงานกับโรงพยาบาลเอกชนควรขยายวงเงิน การตรวจสุขภาพประจำปี ควรพิจารณาอายุของพนักงานและความเสี่ยงที่จะเกิดโรคตามอายุ และควรมีการฉีดวัคซีนให้ทั่วถึงให้กับบุคลากรทุกคน เป็นต้น

อนึ่ง จากการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในประเด็นที่เกี่ยวกับด้านสวัสดิการ มีความพึงพอใจในอันดับที่ ๒ คือ มีการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ที่สะดวก รวดเร็ว ร้อยละ ๘๓.๐๔ และอันดับที่ ๔ คือ มีข้อบังคับด้านสวัสดิการที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร้อยละ ๗๗.๗๘ อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารที่ให้ไว้ในปี ๒๕๖๓ ได้เสนอให้กองทุนมีการปรับอัตราการเบิกจ่ายด้านสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับปัจจุบัน เนื่องจากข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่กำหนดอัตราในการเบิกจ่ายต่างๆ บางรายการไม่ได้มีการปรับมาเป็นเวลากว่า ๒๐ ปี **ซึ่งกองทุนอยู่ระหว่างการปรับปรุงข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน หมวดสวัสดิการ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ดีอยู่แล้วให้มีความพึงพอใจมากขึ้น**

กรณีที่พนักงานไม่พึงพอใจในอันดับที่ ๕ คือ ประเด็นที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ ๙.๓๖ รวมทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในปี ๒๕๖๓ ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า กองทุนควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความชัดเจน **ในปัจจุบันกองทุนอยู่ระหว่างการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานกองทุนให้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจของพนักงานจากที่ไม่พึงพอใจให้มีความพึงพอใจ**

ประเด็นที่ทั้งพนักงานและลูกจ้างมีความพึงพอใจในอันดับที่ ๕ เหมือนกันคือ การมีความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ ๗๕.๔๔ และร้อยละ ๖๔.๙๔ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในปี ๒๕๖๓ ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า กองทุนควรมีการจัดทำวัคซีนให้ทั่วถึงให้กับบุคลากรทุกคน **ซึ่งในปัจจุบันอยู่ระหว่างการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ กองทุนจึงมีความพยายามที่จะจัดหาวัคซีนป้องกัน COVID-๑๙ และสนับสนุนให้บุคลากรกองทุนได้รับวัคซีนป้องกันโรค COVID-๑๙ เพื่อให้ทุกคนมีความปลอดภัยในการทำงานทั้งในสถานที่ทำงานและที่บ้าน เป็นการยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนที่ได้อยู่แล้วให้มีความพึงพอใจมากขึ้น**

ประเด็นที่ลูกจ้างรู้สึกไม่พึงพอใจในอันดับที่ ๓ คือ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับร้อยละ ๒๗.๙๒ เนื่องจากในปัจจุบันลูกจ้างได้รับสิทธิในการลาป่วยเพียงปีละ ๘ วัน เท่านั้น โดยกองทุนยังไม่มีกำหนดสิทธิในด้านการรักษาพยาบาลให้กับลูกจ้าง ในขณะที่กองทุนมีการจ้างใหม่ในปีต่อไปอย่างต่อเนื่องแต่ยังคงเป็นการจ้างลูกจ้างรายเดิม รวมทั้งจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารในปี ๒๕๖๓ ได้มีข้อคิดเห็นว่า ควรมีการจูงใจให้ลูกจ้างลดการลาออกในการย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ดังนั้น เพื่อรักษาลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพ มีความชำนาญในงานกองทุน **กองทุนจึงต้องการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อยกระดับความพึงพอใจของลูกจ้างจากที่ไม่พึงพอใจให้มีความพึงพอใจเพื่อรักษาลูกจ้างที่มีศักยภาพให้ยังคงทำงานกับกองทุน ลดต้นทุน ลดเวลาในการสรรหา และฝึกงานคนใหม่**

ประเด็นที่ทำให้พนักงานและลูกจ้างเกิดความรู้สึก “ผูกพันน้อยที่สุด” คือ ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นหรือรับเรื่องร้องเรียนผ่านกล่องรับความคิดเห็นที่กองทุนจัดไว้ให้มีความเหมาะสมและทำให้รู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น **กองทุนจึงจะจัดให้มีเวทีหรือช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างให้มีความเหมาะสมและทำให้รู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้นต่อไป**

ทั้งนี้ แผนงานยกระดับความผูกพันและพึงพอใจของบุคลากรปี ๒๕๖๔ มุ่งเน้นกิจกรรมการปรับปรุงสวัสดิการและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน การเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้าง รวมทั้งการจัดหาวัคซีนป้องกัน COVID และเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมและทำให้รู้สึกปลอดภัยให้กับพนักงานและลูกจ้างเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรกองทุนและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งคาดว่าจะเมื่อดำเนินการครบทุกกิจกรรมที่กำหนดตามแผนงาน จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น

๒. แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

กองทุนได้เริ่มดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ เป็นต้นมา โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กองทุนได้จัดทำแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ โดยแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) ยังคงระบุประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ประการ ได้แก่

๑. เตรียมโครงสร้างองค์กรและบุคลากรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. เพิ่มประสิทธิภาพด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. เพิ่มประสิทธิผลด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. ปลุกฝังค่านิยม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทรัพยากรบุคคลและบริหารจัดการความผูกพัน
ต่อองค์กร

ทั้งนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแผนงานระยะสั้น (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔) และระยะยาว(พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปีได้อย่างครบถ้วน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กองทุนได้จัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมตามแผนงานดังกล่าวมีความชัดเจนมากขึ้นตามที่มีผู้ประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน (TRIS) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า กองทุนควรกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงานให้ครอบคลุมในด้านต่างๆ กองทุนจึงเห็นควรทบทวนแผนงานระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และกำหนดกิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อยู่ระหว่างการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-๑๙ ดังนี้

แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา		
	1) กำหนดผู้รับผิดชอบ และกำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม	จัดทำแผนงานด้าน Safety, Security, Healthy, Environment ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้
	2) - จัดทำแผนระยะสั้น 2562 (6 เดือน) - จัดทำแผนระยะสั้น 2563 - จัดทำแผนระยะสั้น 2564	บุคลากรมีความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
	3) จัดทำแผนระยะยาว 2562 - 2564	กองทุนมีมาตรฐานและแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนงาน

ภาพที่ ๓๗ แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**การดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ปี 2562 - 2564**

ดำเนินงานตามแผน (ระยะสั้น 6 เดือน) ปี 2562	ดำเนินงานตามแผน ปี 2563	ดำเนินงานตามแผน ปี 2564
1. Happy Workplace 	1. ทำประกันอุบัติเหตุให้พนักงาน 	1. ทำประกันอุบัติเหตุให้พนักงาน 
2. ตรวจสอบสภาพประจำปี 	2. ทำความสะอาด 	2. ทำประกัน COVID-19 
3. การจัดการความเครียดในที่ทำงาน 	3. ทำประกัน COVID-19 	3. จัดให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคม 
4. จัดให้มีเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย 	4. ตรวจคัดกรอง COVID-19 	4. ตรวจสอบสภาพประจำปี 
5. จัดมูมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย LINE 	5. กีฬาสีสัมพันธ์ 	5. จัดให้มีเจลแอลกอฮอล์ล้างมือภายในสำนักงาน 
	6. ตรวจสอบสภาพประจำปี 	6. แจกสเปรย์แอลกอฮอล์ขนาดพกพาให้บุคลากร 
	7. กิจกรรมส่งเสริมสภาพแวดล้อม 	7. ประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่อง COVID-19 
	8. ให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการและสุขภาพที่ดี 	8. เผยแพร่ความรู้และให้ตระหนักเรื่องสุขอนามัย 
	9. การเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัย 	9. ประชาสัมพันธ์เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี 
	10. จัดทำ Line@COVID-19 by HRSLF 	

ภาพที่ ๓๘ แผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปี ๒๕๖๔ กองทุนสามารถดำเนินการได้ตามตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยกองทุนได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบจัดทำแผนงานระยะสั้น หรือแผนประจำปี ๒๕๖๔ และแผนงานระยะยาวซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุน และดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน ทั้งนี้ กองทุนได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานซึ่งมีทั้งหมด ๙ กิจกรรม ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน ๓ กิจกรรม
- ๒) ส่งเสริมสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ๓ กิจกรรม
- ๓) ส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓ กิจกรรม

นอกจากนี้ กองทุนได้จัดหาวัคซีนป้องกัน COVID ซึ่งมีเป้าหมายจะให้บุคลากรได้รับวัคซีนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด โดยเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพิ่มเติมจากแผนงานดังกล่าวเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและสุขอนามัยให้กับบุคลากรอีกทางหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความปลอดภัย มีสุขอนามัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

แนวโน้มในอนาคตปี ๒๕๖๕

วิถีชีวิตปกติใหม่ (Next Normal) ที่เกิดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ ส่งผลให้บุคลากรหันมาใส่ใจดูแลสุขภาพกันมากขึ้น มีการลดความแออัด รักษาระยะห่าง (Social Distancing) แต่การสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรยังมีความจำเป็น บุคลากรกองทุนยังต้องทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมของกองทุน (TRUST) ดังนั้น กลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตยังคงมุ่งเน้นการดำเนินงานตามแผนงานการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีเป้าหมายให้ทรัพยากรมนุษย์ของกองทุนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยจะมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมและสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในการดำเนินงาน (Happy Workplace) ซึ่งหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตจะดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับปรุงข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ หมวดสวัสดิการ
๒. การจัดทำหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง หมวดสวัสดิการ
๓. การเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลให้กับลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการรักษาพยาบาล
๔. การส่งเสริมสุขอนามัยให้กับบุคลากรทั้งในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การจัดหาวัคซีน อุปกรณ์ หรือแนวทางต่างๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID การตรวจสุขภาพประจำปี และการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการรักษาสุขอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น
๕. การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) โดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้กับบุคลากร กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
๖. การติดต่อประสานงานเพื่อเพิ่มพันธมิตรที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมให้กับบุคลากร ได้แก่
 - ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลต่างๆ ทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน
 - ด้านการเงิน ได้แก่ สถาบันการเงิน และธนาคารต่างๆ หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กองทุนการออมแห่งชาติ
 - ด้านอื่นๆ เช่น เครือข่ายโทรศัพท์ สถาบันการเรียนรู้ สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น
๗. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรสามารถตรวจสอบสิทธิสวัสดิการของตนเองได้อย่างถูกต้อง สะดวก และเป็นปัจจุบัน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย