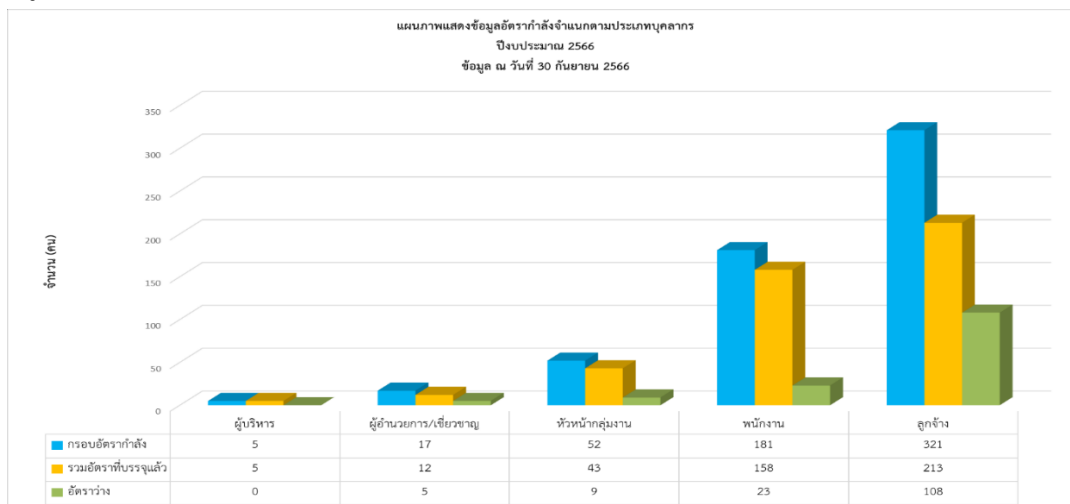
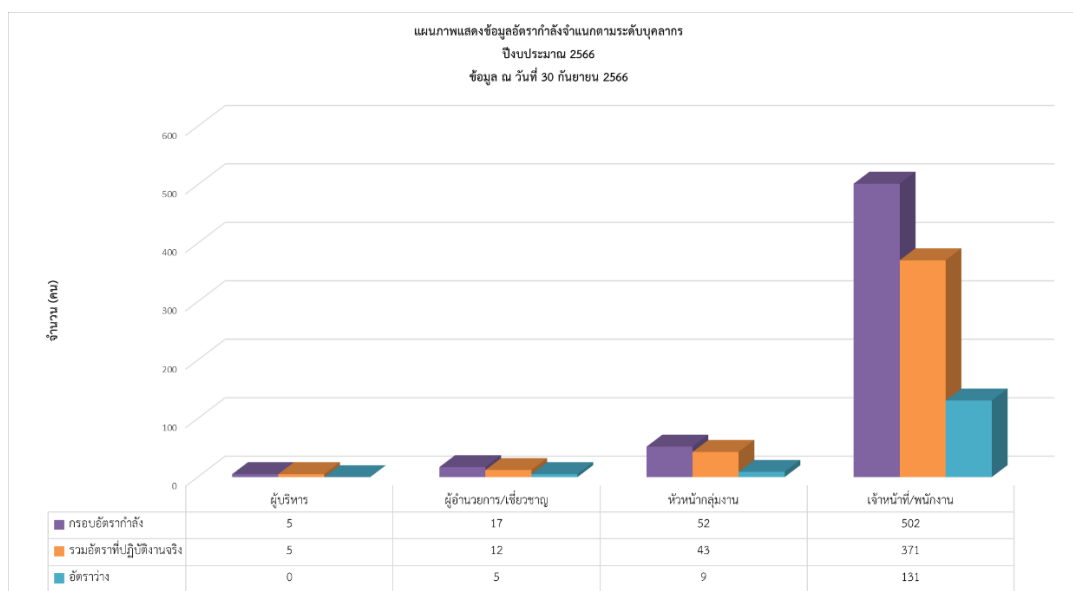


## ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีภารกิจหลักด้านการสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุงและเบิกจ่ายเงินเดือน กำหนดแนวทางและติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) บริหารสารสนเทศบุคคล และงานทะเบียนประวัติ พัฒนาระบบงาน โครงสร้างองค์กร และอัตรากำลัง มีโครงสร้างองค์กร 15 ฝ่าย กรอบอัตรากำลังพนักงาน จำนวน 255 อัตรา ปฏิบัติงานจริง 218 อัตรา อัตรารว่างคงเหลือ 37 อัตรา มีกรอบลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ จำนวน 321 อัตรา ปฏิบัติงานจริง 213 อัตรา อัตรากำลังว่าง จำนวน 108 อัตรา



ภาพที่ 1 จำแนกตามประเภทบุคลากร



ภาพที่ 2 จำแนกตามระดับบุคลากร

## การสรรหาบุคลากร

กองทุนฯ มีการดำเนินการตามแผนการจัดการอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงานโดยจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งจากการเลื่อนตำแหน่ง การสรรหา รวมทั้งการโอน การย้าย โดยพิจารณาคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ ได้ดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง และสรรหาจากบุคคลภายนอก รวมจำนวน 14 อัตรา ดังนี้

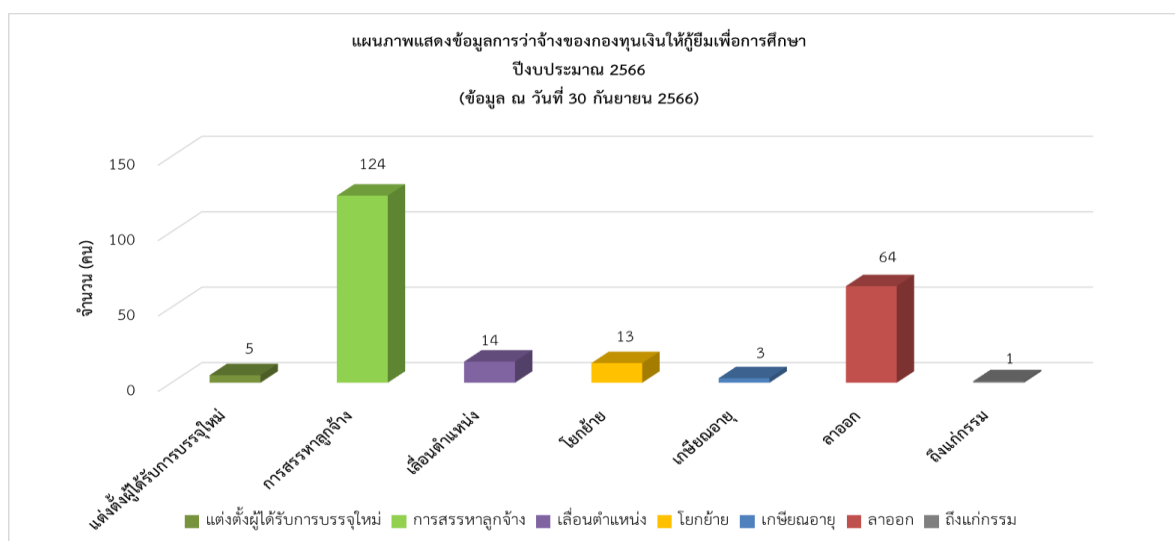
- การเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากพนักงานที่มีศักยภาพมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน โดยเลื่อนพนักงานกองทุนฯ ระดับบริหารระดับต้น (ผู้อำนวยการฝ่าย) เป็นระดับบริหารระดับกลาง (รองผู้จัดการกองทุนฯ) จำนวน 1 อัตรา เลื่อนพนักงานกองทุนฯ ระดับชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงาน) เป็นระดับบริหารระดับต้น (ผู้อำนวยการฝ่าย) จำนวน 4 อัตรา และเปิดเลื่อนพนักงานกองทุนฯ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงาน) จำนวน 9 อัตรา

- การสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นพนักงานสัญญาจ้าง โดยจะพิจารณาสรรหาทั้งจากภายในและภายนอกกองทุนฯ อีกทั้งกองทุนฯ มีนโยบายที่จะสนับสนุนลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ ได้มีความก้าวหน้า และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการเปิดรับสมัครพนักงานระดับปฏิบัติการจากบุคลากรภายในกองทุนฯ เพื่อให้โอกาสลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ สอบคัดเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้างกองทุนฯ จำนวน 5 อัตรา

- การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ จ้าง โดยจะพิจารณาสรรหาทั้งจากภายนอกกองทุนฯ ซึ่งสามารถดำเนินการสรรหาได้ จำนวน 124 อัตรา

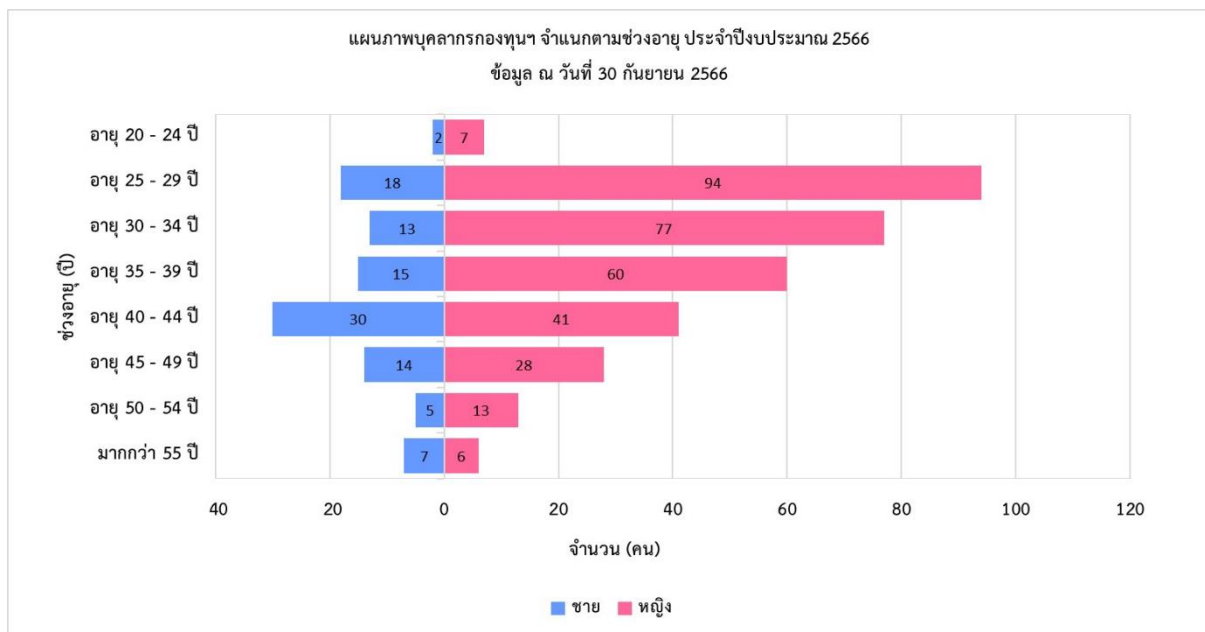
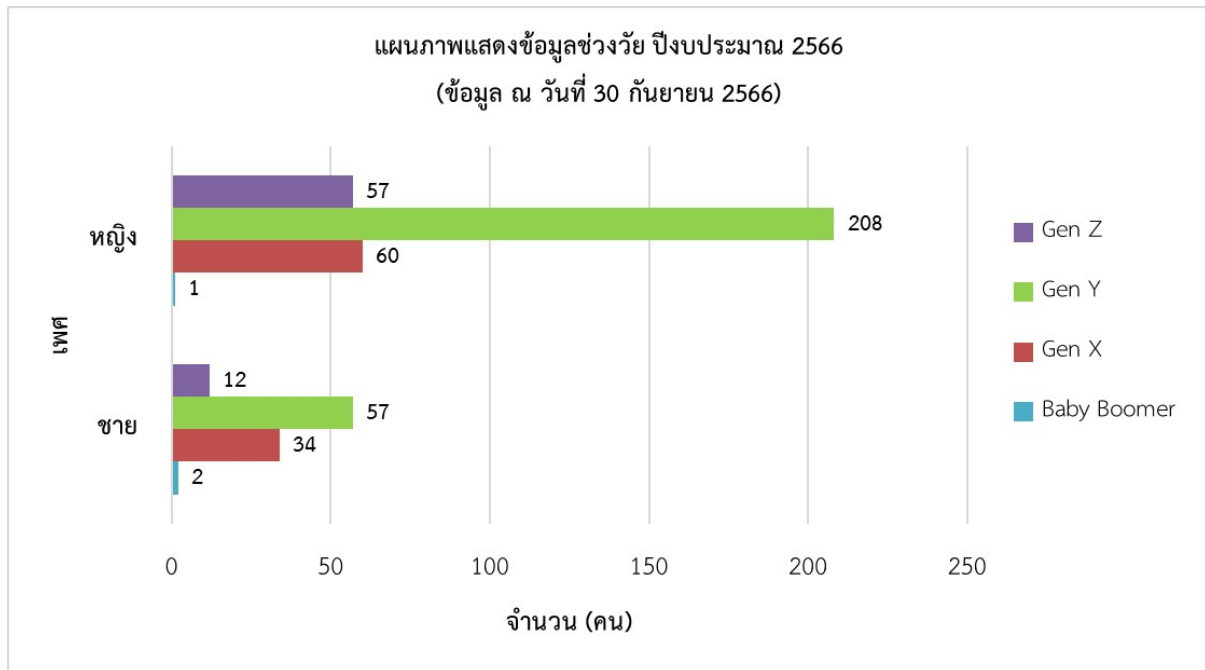
- การโยกย้าย กองทุนฯ ได้เปิดโอกาสให้พนักงานมิได้เรียนรู้งานเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนและเปิดโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานที่จะเติบโตไปเป็นผู้บริหารระดับสูง สำหรับการย้ายพนักงานผู้ให้ไปดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะย้าย ซึ่งปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ ได้มีการโยกย้ายพนักงานจำนวน 13 อัตรา

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2566 กองทุนฯ มีลูกจ้างชั่วคราวกองทุนฯ ลาออก 64 อัตรา มีพนักงานเกษียณอายุ 3 อัตรา และถึงแก่กรรม 1 อัตรา



ภาพที่ 3 จำแนกตามการว่าจ้าง

ทั้งนี้สามารถแบ่งตามช่วงอายุได้ดังนี้

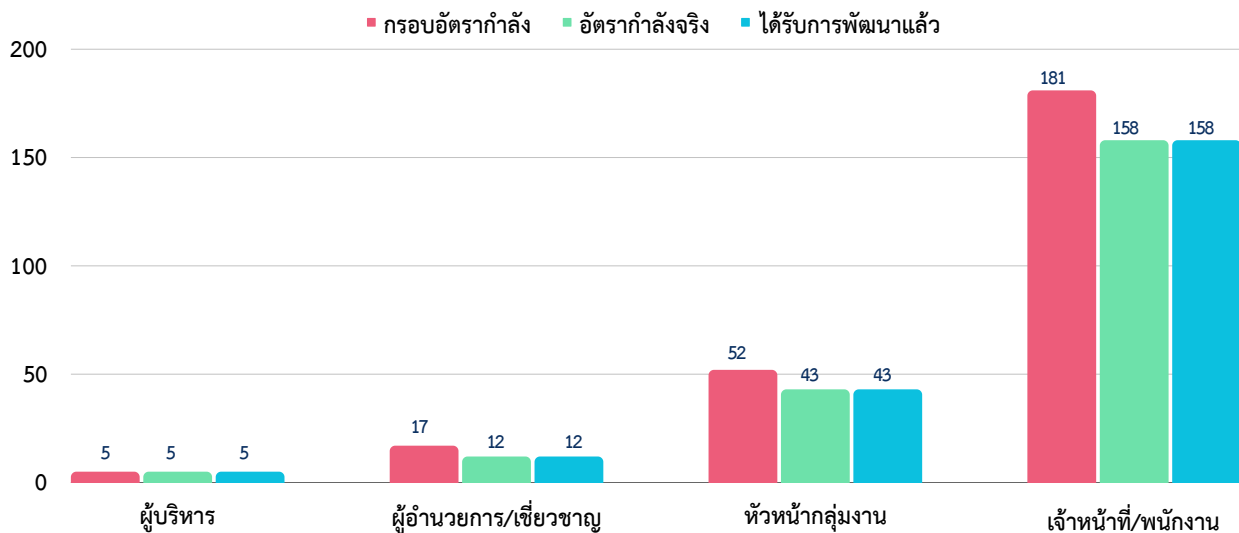


# ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

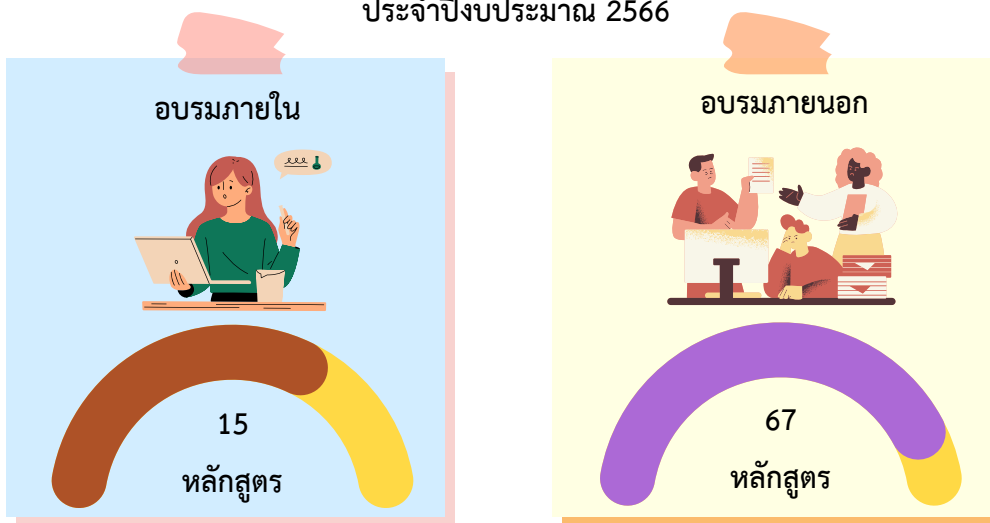


กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีภารกิจหลักในการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ มิให้ความรู้ ทักษะที่เหมาะสมตามภารกิจงาน สร้างความพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่งพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งเสริมค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรกองทุน โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีกรอบอัตรากำลึง 255 อัตรา ปฏิบัติงานจริง 218 อัตรา ได้รับการพัฒนาแล้ว 218 อัตรา ซึ่งพัฒนาอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตรโดยคิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งตามกรอบอัตรากำลึง  
ประจำปีงบประมาณ 2566



ข้อมูลสถิติจำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมแบ่งตามประเภทการอบรม  
ประจำปีงบประมาณ 2566

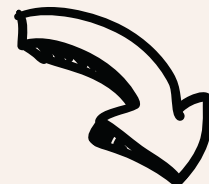


กองทุนฯ ได้มีการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมทั้งภายใน และอบรมภายนอก รวม 82 หลักสูตร ทั้งในรูปแบบ Onsite และระบบ Online

# ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

## กระบวนการทำงาน

กระบวนการทำงานซ้ำซ้อนหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน



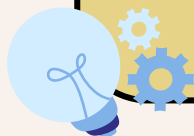
## เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความพร้อมในการปรับตัวเข้ารับ การเปลี่ยนแปลง อาทิ การใช้ระบบการประชุมออนไลน์ การเรียนออนไลน์



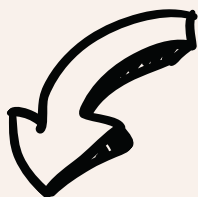
## เทคโนโลยี HRIS

เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้อยู่ในงานบุคคล ปัจจุบันไม่ตอบสนองการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และยังไม่มียระบบใหม่เข้ามาทดแทน



## การสรรหา

กระบวนการสรรหา เลื่อน โยกย้าย มีกระบวนการหลายขั้นตอน ในขณะเดียวกันมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้น ทำให้การสรรหาล่าช้ากว่าที่กำหนด



## การอบรมพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และยังขาดความต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม



ผู้บริหารระดับสูง  
ขององค์กรให้การ  
สนับสนุนอย่างเต็มที่  
ที่ในงานบริหาร  
และพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล

มีแผนการบริหาร  
จัดการอัตรากำลัง  
ที่เหมาะสมกับ  
ภารกิจงาน

ให้ความสำคัญกับการ  
พัฒนาบุคลากร โดยจัด  
ให้มีส่วนประมาณการ  
อบรมอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ให้ความสำคัญการ  
กับการใช้เทคโนโลยี  
สารสนเทศในการ  
ปฏิบัติงาน การ  
สื่อสารและ  
ประชาสัมพันธ์

มีนโยบายที่จะ  
พิจารณาสนับสนุน  
หรือเลื่อนตำแหน่ง  
โยกย้ายให้กับ  
บุคลากรภายใน

บุคลากรกองทุนฯ  
ทุกระดับ มีช่องทางสื่อสารสังคม  
ออนไลน์ ได้แก่ Facebook  
และ Line เป็นต้น ในการ  
ติดต่องาน ได้อย่างทั่วถึง