

2.1.5 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน (ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต) และแนวโน้มในอนาคตด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

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

การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดครอบคลุมงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารบุคคล

การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน

■ คนและอัตราว่าง

กองทุนฯ ได้มีโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 13 ฝ่าย และกรอบอัตรากำลัง 255 อัตรา มีการสรรหาคัดเลือกบุคคลภายนอก และพนักงานภายในเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามแผนการสรรหาประจำปีงบประมาณ 2562 ซึ่งปัจจุบันมีพนักงาน จำนวน 209 อัตรา คงเหลืออัตราว่าง จำนวน 46 อัตรา แบ่งเป็นอัตราว่างของพนักงานตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป เทียบกับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ สัดส่วน 50:50 และอัตราว่างส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ในปี 2562 กองทุนฯ ได้เปิดรับสมัครลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มขึ้น จำนวน 232 คน ซึ่งส่วนใหญ่มาปฏิบัติงานตามภารกิจงานที่จำเป็นเร่งด่วนในฝ่ายบริหารหนี้ ฝ่ายคดีและบังคับคดี และฝ่ายสื่อสารองค์กรและเครือข่ายสัมพันธ์ เนื่องจากกองทุนฯ ต้องดำเนินการติดตามทวงถามหนี้ผู้กู้ยืม ติดต่อประสานงานให้ข้อมูลกับองค์กรนายจ้างและแจ้งการหักเงินเดือนให้กับผู้กู้ยืมหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ฟ้องร้องดำเนินคดี โกล่เกลี่ยชั้นบังคับคดี ระวังการบังคับคดี พร้อมทั้งปรับปรุงข้อมูลผู้กู้ยืมตามคำพิพากษา ผู้กู้ยืมที่ถูกดำเนินคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษา จัดทำข้อมูลผู้กู้ยืม รวมถึงการให้ข้อมูลการดำเนินงานกองทุนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ สำหรับผู้ติดต่อสอบถามทาง กยศ. Call Center แสดงให้เห็นว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในบางฝ่ายไม่รองรับภารกิจงานในปัจจุบัน ขณะที่บางฝ่ายมีพนักงานมากกว่าภารกิจงาน บางฝ่ายมีภารกิจงานมากกว่าจำนวนพนักงาน ดังนั้น กองทุนฯ จึงได้วิเคราะห์อัตรากำลังในแต่ละฝ่ายเพื่อนำมาพิจารณาการกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมภายใต้กรอบอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจในอนาคต รองรับการทำงานที่มีระบบงานใหม่ และพ.ร.บ.ใหม่ต่อไป

■ กระบวนการบริหารงานบุคคล

ในปี 2562 มีการวางแผนอัตรากำลัง การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือก ปรับแก้ไขสัญญาจ้าง พนักงานสัญญาจ้างและลูกจ้างชั่วคราว โยกย้ายจัดคนลงตามตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานประจำปี มีการจ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง เงินรางวัลประจำปี และสวัสดิการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมตรงเวลา ตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ ขอบบังคับที่มีอยู่ ซึ่งในปี 2562 กองทุนฯ ได้ยกร่างข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. และประกาศบังคับใช้ ข้อบังคับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วย พนักงาน พ.ศ. ต่อไป

■ ระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)

ปัจจุบัน กองทุนฯ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) โดยจัดให้มีเครื่อง Hand scan ระบบงาน ERP HR module สำหรับการเก็บข้อมูลบุคลากร ข้อมูลการทำงาน ข้อมูลอัตรากำลัง การ จ่ายเงินเดือน สวัสดิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล การตรวจสอบเวลาเข้าออกทำงาน การทำงานล่วงเวลา ตลอดจน ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร สามารถรายงานข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้ ทั้งนี้ระบบดังกล่าวที่มีอยู่ ไม่เชื่อมโยงข้อมูลกันได้อย่างเพียงพอ ต้องอาศัยการแก้ไขข้อจำกัด และปรับให้ตามวัตถุประสงค์ของการใช้งานให้ สะดวกขึ้น ง่ายขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงาน และตอบสนองเอื้ออำนวยข้อมูลเข้าพนักงานได้มากยิ่งขึ้น

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรค ดังนี้

- บุคลากรขาดประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในงานด้านทรัพยากรบุคคล
- กระบวนการและขั้นตอนการในงานบริหารบุคคล มีหลายขั้นตอน ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า
- ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถลดกระบวนการขั้นตอน และระยะเวลาการทำงานได้
- ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับพนักงาน ที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วย พนักงาน พ.ศ. ที่ได้ยกร่างขึ้นใหม่

ในปีงบประมาณ 2563-2564 จะมีการดำเนินงาน ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานบุคคล
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ให้ผู้บริหารสามารถใช้ ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานด้วยตนเอง
- วางแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังประจำปีและระยะยาวให้เหมาะสม และสามารถดำเนินการ ได้ตามแผน

2. ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พัฒนาผู้บริหาร พัฒนางค์กร และส่งเสริมค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร สร้างทางเดินในสายอาชีพและวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง

การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน

■ แผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่

กองทุนฯ เริ่มดำเนินงานตาม พ.ร.บ. กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 ซึ่งทำให้กระบวนการดำเนินงานในด้านต่างๆ จะเกิดความเปลี่ยนแปลงจากเดิม กองทุนฯ ทั้งยังมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และยกระดับการให้บริการ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น กองทุนฯ จึงจัดทำแผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่ ซึ่งกองทุนฯ ได้มีการวิเคราะห์ถึงสถานะความเปลี่ยนแปลงที่อาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่โดยการประชุมผู้บริหารเพื่อนำข้อสังเกตและประเด็นแนะนำมาจัดทำแผนดังกล่าว และกองทุนฯ ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ ความรู้ ความเข้าใจ ในการเปลี่ยนแปลงและการใช้นวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ และได้จัดให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการทดสอบความตระหนักรู้ด้านนวัตกรรม ซึ่งผลปรากฏว่า ปัจจุบันบุคลากรร้อยละ 77 มีความรู้และความเข้าใจ มีความตระหนัก และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมที่กองทุนฯ นำมาใช้ในปี 2562

■ แผนสืบทอดตำแหน่งและแผนการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ

กองทุนฯ ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจงานตามโครงสร้างองค์กรใหม่ พบว่า มีตำแหน่งงานหลักที่สำคัญและจะว่างลงในอนาคตอันใกล้นี้ ในระดับบริหาร เนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนฯ และผู้อำนวยการฝ่ายการเงิน ดังนั้นกองทุนฯ และมีตำแหน่งในระดับบริหารที่มีอัตราว่างอยู่จำนวน 4 อัตรา จึงจำเป็นต้องเตรียมพนักงานที่จะมาทดแทนตำแหน่งดังกล่าวเพื่อการบริหารจัดการและดำเนินงานของกองทุนฯ จะได้ไม่หยุดชะงัก รวมทั้งมีจัดทำแผนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent) ไว้กับองค์กรและการพัฒนากลุ่มนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรกองทุนฯ ที่มีศักยภาพ รวมทั้งสามารถเติบโตได้ในอนาคต

■ การจัดทำและพัฒนาพนักงานตาม Development Roadmap และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

จัดทำแผนงาน Development Roadmap ซึ่งเป็นแผนเส้นทางการพัฒนาบุคคลของกองทุนฯ ทุกตำแหน่งงาน ซึ่งแผนดังกล่าวจะสามารถบอกได้ว่าตำแหน่งงานใด จำเป็นต้องฝึกอบรมและพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และควรพัฒนาในเวลาใด เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ และบุคลากรจะได้ทราบว่าตนเองควรพัฒนาในเรื่องใดตามที่องค์กรคาดหวัง โดยนำหัวข้อใน Development Roadmap และ/หรือพัฒนาทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้พนักงานคนได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ตรงตามความคาดหวังขององค์กรและผู้บังคับบัญชา

■ แผนงานจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กองทุนฯ ได้มีการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตเป็นปีที่ 6 และกิจกรรมปลูกฝังวินัยทางการเงินให้กับนักเรียนนักศึกษาผู้กู้ยืม โดยร่วมกับสถานศึกษาทั่วประเทศ โดยให้บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างค่านิยม “TRUST” ดังนี้

- Teamwork บุคลากรหลายฝ่ายได้ทำงานร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานเป็นทีม
- Responsibility เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรม CSR ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม
- Unity สร้างความสามัคคีทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน
- Serviced mindedness รู้จักการเป็นผู้ให้บริการที่ดี และเต็มใจในการให้บริการ
- Transparency โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยให้รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายสนับสนุนการจัดกิจกรรม

■ การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต

กองทุนได้เล็งเห็นความจำเป็นในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับการป้องกันการทุจริต ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต สามารถเรียนรู้ เท่าทัน เข้าใจ และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ต่อไป โดยมีแนวทางและวิธีการ ดังนี้

- การพัฒนาและยกระดับการพัฒนาบุคลากรด้านงานป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ให้มีความเป็นมืออาชีพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล ด้วยการพัฒนาบุคลากรด้านงานป้องกันการทุจริต ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรม ฐานคิด (Mindset) ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันเชิงรุก ด้วยการบูรณาการเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ ตลอดจนการยกระดับการทำงานของบุคลากรในเรื่องดังกล่าวนี้ให้ดียิ่งขึ้น

- การต่อยอด ขยายผล องค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ สำหรับการป้องกันการทุจริต ด้วยการส่งเสริมองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ สำหรับการป้องกันการทุจริตด้วยรูปแบบและนวัตกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา

ในปีงบประมาณ 2563 กองทุนได้จัดให้มีแผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Smart SLF) ในกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการบริหารจัดการและกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Corporate Governance) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2562 มีมติเห็นชอบแผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ประจำปีงบประมาณ 2563 และเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการกองทุนระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2564) (ฉบับทบทวน สำหรับปีงบประมาณ 2563) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ แล้วในการประชุมเมื่อครั้งที่ 6/2562 เมื่อวันอังคารที่ 30 กรกฎาคม 2562

แผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมของกองทุนฯ ในปีงบประมาณ 2563 ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

- 1) กิจกรรมทบทวนประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม
- 2) กิจกรรมทบทวนคู่มือจรรยาบรรณกรรมการ อนุกรรมการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา และพนักงานกองทุนฯ
- 3) กิจกรรม กยศ.สู่องค์กรคุณธรรม
- 4) กิจกรรมประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ หลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม
- 5) กิจกรรมการจัดสัมมนาให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม
- 6) กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานกองทุนฯ ด้วยระบบ ITAS (Integrity and Transparency Assessment System)
- 7) กิจกรรม กยศ.รวมใจปันโลหิตต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์ ปีที่ 7
- 8) กิจกรรม คนดี กยศ.ทำดีเพื่อพ่อ
- 9) กิจกรรม เชิดชูคนดี กยศ.

ในอนาคต (2563-2564) จะมีการดำเนินการดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรทุกรายตาม Development Roadmap และผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอหัวข้อในการพัฒนาที่คิดว่าเหมาะสมกับพนักงานได้ หรือพนักงานสามารถนำเสนอหัวข้อการพัฒนาที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรได้ เมื่อได้ข้อตกลงร่วมกันแล้วจะจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของพนักงานทุกรายเพื่อพัฒนาในปี 2563 และ 2564 ต่อไป

2. จัดทำและทบทวนแผนงานสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. พัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent pool) และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor pool) เพื่อเตรียมการทดแทนอัตรากำลังที่ในระดับบริหาร
4. จัดกิจกรรม “เราทำความดีด้วยหัวใจ” เพื่อเสริมสร้างค่านิยม TRUST และส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการดีเพื่อตอบแทนสังคม
5. ทบทวน/ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) เพื่อสร้างแรงจูงใจ และเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร โดยจะจัดทำควบคู่ไปกับการทบทวนโครงสร้างองค์กร ในปี 2564

3. ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต

การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน

ปี 2562 การดำเนินงานของกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ส่วนใหญ่จะเป็นการดำเนินงานในเรื่องการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร รวมทั้งค่าใช้จ่ายของผู้บริหาร ได้แก่ ค่าน้ำมัน และค่าโทรศัพท์ การจัดทำเครื่องแบบให้กับพนักงาน การจัดทำมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน การดำเนินเกี่ยวกับเงินบำเหน็จ เงินรางวัลประจำปี การดำเนินกิจกรรมบุคลากรสัมพันธ์ และกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เพื่อสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) ให้กับบุคลากร การดำเนินการต่างๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับพนักงานผู้มีคุณสมบัติ การจัดทำบัตรอวยพรวันเกิดให้กับพนักงานและลูกจ้าง การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับกระทรวงการคลัง เช่น งานทำบุญตักบาตร งานกุฐินพระราชทาน พิธีวางพวงมาลาถวายราชสักการะ งานปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ เป็นต้น ตลอดจนงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ จากการดำเนินงานพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

- 1) บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. 2553 การใช้สิทธิสวัสดิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างชั่วคราว
- 2) ไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยที่เชื่อมโยงข้อมูลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งข้อมูลของพนักงานและบุคคลในครอบครัว รวมถึงระบบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่จะสามารถตรวจสอบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัวของพนักงานที่ใช้สิทธิในโรงพยาบาลเอกชนปีละ 30,000 บาท แสดงถึงยอดเบิกจ่ายจริง และยอดคงเหลือ

ในอนาคตปี 2563-2564 จะมีการดำเนินการ ดังนี้

เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศไทย รวมถึงกระแสการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจ และสังคมที่มีความสำคัญกับพลังงานสะอาด การลดภาวะโลกร้อน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ส่งผลกระทบต่องานทรัพยากรบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ซึ่งมีเป้าหมายให้ทรัพยากรมนุษย์ของกองทุนฯ ทำงานมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งหากบุคลากรมีความสุขก็จะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การดำเนินงานของกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในอนาคตจะดำเนินการดังนี้

1. การมุ่งเน้นสุขอนามัยของบุคลากร ทั้งในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจัดส่งเสริมการกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการสร้างพึงพอใจให้กับบุคลากรที่มารับบริการของกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ให้กับบุคลากร
3. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของกลุ่มสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ได้แก่ กิจกรรมบุคลากรสัมพันธ์ กิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
4. การจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อสร้างความพึงพอใจและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน
5. การมุ่งเน้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรสามารถตรวจสอบสิทธิสวัสดิการของตนเองได้อย่างถูกต้อง สะดวกและเป็นปัจจุบัน

โดยสรุปการดำเนินงานในส่วนของกลุ่มงานสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในอนาคตจะมุ่งเน้นงานให้บริการด้านสวัสดิการ งานพัฒนาระบบงานให้มีความทันสมัย สะดวก เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุข การจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมบุคลากรสัมพันธ์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร