

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2567

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ (น้ำหนัก 45)									
แผน 1 ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบันและในอนาคต ตัวชี้วัด (KPIs) – ระดับความสำเร็จของการทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2567	10	ไม่ใช้งบประมาณ	1. ศึกษาหรือวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและภารกิจในแต่ละสายงานปัจจุบัน	จัดทำโครงการ “วิเคราะห์อัตรากำลังและความก้าวหน้าของระดับตำแหน่งงานตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย” และได้มีการรายงานความคืบหน้าต่อผู้จัดการฯ และคณะกรรมการด้านการพัฒนาโครงสร้างของ กปว. เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. การเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานของคณะทำงานและทีมนักวิเคราะห์อัตรากำลังและความก้าวหน้าของระดับตำแหน่งงานตามโครงการกองทุนประกันวินาศภัย มีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักวิชาการ มีประสิทธิภาพและสอดคล้องต่อภาระงานขององค์กร 2. การได้รับข้อเสนอแนะและความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การเสนออัตรากำลังของ กปว. มีความเหมาะสมคล่องตัวดี	ปัจจุบัน กองทุนฯ ได้ปฏิบัติงานจำนวน 2 ภารกิจ คือ 1. ดำเนินการตามภารกิจหลักของกองทุนฯ 2. ดำเนินการตามภารกิจกองทุนฯ ในกรณีบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย ทำให้เกิดข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขอเพิ่มอัตรากำลังในปริมาณมาก	ควรมีการประเมินผลอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	10
			2. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดแนวทาง หรือวิธีการที่ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่มีความสอดคล้องต่ออัตรากำลัง เช่น การนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน การเสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง เป็นต้น	เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2567 กปว. โดยงานทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์การทบทวนอัตรากำลังและโครงสร้างฯ ต่อผู้จัดการฯ และคณะกรรมการด้านการพัฒนาโครงสร้างฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังตามผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ซึ่งมติที่ประชุมขออนุญาตให้งาน HR สำนักงาน คปภ. ร่วมดูรายละเอียด เพื่อความครบถ้วนก่อนเสนอต่อคณะกรรมการฯ อีกครั้ง และเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2567 กปว. โดยงานทรัพยากรบุคคลได้เสนอวาระเรื่องเพื่อพิจารณาขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงาน เพื่อรองรับปริมาณงานของ บมจ. สิ้นมั่นคงประกันภัย และเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในส่วนอื่นที่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอให้เหมาะสมกับภาระงาน ก่อนเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนตามลำดับ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบจัดสรรกรอบอัตรากำลังของกองทุนในจำนวน 15 อัตรา โดยแบ่งเป็นกรณีเร่งด่วน 10 อัตรา และกรณีสำหรับการสรรหาพนักงานในระดับที่มีคุณสมบัติเชี่ยวชาญด้านการเงินและกฎหมาย จำนวน 5 อัตรา					
			3. นำเสนอผลวิเคราะห์อัตรากำลังต่อผู้จัดการ						
			4. ดำเนินการได้ตามแนวทาง หรือวิธีการที่ทบทวน	งานทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสอบคัดเลือกเป็นพนักงานตามระเบียบกองทุนประกัน					

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
				วินาศภัยว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน พ.ศ.2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภายใต้กรอบอัตรากำลัง ที่ได้รับอนุมัติกรณีเร่งด่วน เรียบร้อยแล้ว					
แผน2 ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบทุก ตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตัวชี้วัด (KPIs) – สามารถปรับปรุงใบพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) ให้เหมาะสมตำแหน่งงาน และอัตราในปัจจุบัน โดยความเห็นชอบของผู้จัดการกองทุน <u>ระยะเวลา</u> ม.ค. - ก.ย. 2567	10	ไม่ใช้ งบประมาณ	1. ศึกษาวิเคราะห์หรือศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบหรือลักษณะงานเพื่อทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากร 2. ประชุมหารือเพื่อทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 3. ติดตามการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อรวบรวมและมีการปรับปรุงฯ ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน 4. รวบรวมการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ในปัจจุบันและนำเสนอต่อผู้จัดการกองทุนฯ 5. Job Description ทุกตำแหน่งงานในปัจจุบันผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ และมีการแจ้งบุคลากรเพื่อทราบ	ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ประชุมหารือ ติดตามและรวบรวมการทบทวน/ปรับปรุงเกี่ยวกับลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานภายใต้โครงสร้างองค์กร เพื่อนำเป็นองค์ประกอบในการทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน บุคลากรกองทุนฯ ได้ดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียด ขอบเขตภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 34 อัตรา ทั้งนี้ ได้ดำเนินการรวบรวม Job Description ทุกตำแหน่งงานเสนอผู้จัดการกองทุนให้ความเห็นชอบและแจ้งบุคลากรเพื่อทราบเรียบร้อยแล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกอบด้วย - การศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานส่วนต่างๆ ภายใต้โครงสร้างองค์กรของคณะทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ระบุถึงขอบเขต ความสำคัญและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอย่างครบถ้วนเพียงพอ - การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรแต่ละตำแหน่งในการทบทวน/ปรับปรุง Job Description ส่งผลให้มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของทุกตำแหน่งงานทันสมัยและเป็นไปตามนโยบายขององค์กร	ปัจจุบัน กองทุนฯ ได้ปฏิบัติงานจำนวน 2 ภารกิจ คือ - ดำเนินการตามภารกิจหลักของกองทุนฯ - ดำเนินการตามภารกิจกองทุนฯ ในกรณีบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย ส่งผลกระทบต่อการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน	เห็นควรให้จัดภาระหน้าที่แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ โดยภาระหน้าที่แรกคือภาระหน้าที่ตามโครงสร้างของกองทุน และภาระหน้าที่ที่ 2 คือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในเรื่องการชำระบัญชี	10
แผน 3 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน ตัวชี้วัด (KPIs) – ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและ	10	ไม่ใช้ งบประมาณ	1. ประชุมหารือ หรือจัดทำตัวชี้วัดของบุคลากร เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายกองทุนฯ 2. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ	ดำเนินการประชุมเพื่อกำหนดวิธีการจัดทำตัวชี้วัดและปรับปรุงหลักเกณฑ์ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัย รวมถึงจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวัดผลและการขึ้นค่าตอบแทนประจำปีเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจทุกส่วนงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกอบด้วย การประชุม/ปรึกษาหารือ กำหนดวิธีการจัดทำตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงาน	การเปลี่ยนแปลงค่าน้ำหนักให้สอดคล้องผลการศึกษาวิเคราะห์ ที่สามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และมีการกระจายค่าตอบแทนในลักษณะ normal distribution curve	ขอให้หัวหน้างานร่วมพิจารณาถึงเนื้อหาเพื่อความเหมาะสมต่อการวัดผลการดำเนินงานแก่พนักงานใหม่	7.5

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ระยะเวลา มค. - ธค. 2567			3. เสนอตัวชี้วัดของบุคลากร ทุกตำแหน่งงานต่อผู้จัดการ กองทุนฯ เพื่อให้เห็นชอบ จากผู้จัดการ	มีการแจ้งบุคลากรทุกส่วนงานจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และ ได้ดำเนินการรวบรวมรายละเอียดตัวชี้วัด ระดับบุคคล ของบุคลากรกองทุนฯ จำนวน 34 อัตรา เสนอต่อผู้จัดการให้ความเห็นชอบ เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือที่ กปว.บ. 1018/2567 ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2567		2. การได้รับข้อเสนอแนะ จากคณะกรรมการฯ รวมถึงความร่วมมือจาก บุคลากรแต่ละตำแหน่ง งานในการรวบรวม รายละเอียดตัวชี้วัด ส่งผล ให้การประเมินผลลุล่วง ด้วยดี			
			4. ประเมินผลงานตาม ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้ กำหนดไว้	ดำเนินการรายงานผลการประเมินตัวชี้วัด ดังกล่าว ต่อผู้จัดการเรียบร้อยแล้ว ตาม หนังสือที่ กปว.ทค.206/2567 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2567					
แผน 4 จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานทุกสายงาน ตัวชี้วัด (KPIs) – มีคู่มือ การปฏิบัติงานจำนวน 1 เรื่องต่อสายงาน โดยผ่าน ความเห็นชอบจาก ผู้จัดการกองทุนฯ ระยะเวลา มค. - กย. 2567	10	ไม่ใช้ งบประมาณ	1. จัดทำโครงการการเขียน คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง ความเข้าใจถึงขั้นตอนและ รูปแบบในการเขียนคู่มือ ปฏิบัติงาน	ศึกษาและจัดทำโครงการการเขียนคู่มือ ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความถูกต้อง สามารถ ดำเนินการได้ตามขั้นตอนหรือมีรูปแบบที่ เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. การศึกษาและจัดทำ โครงการการเขียนคู่มือ ปฏิบัติงานให้มีความ ถูกต้องตามขั้นตอน/มี รูปแบบที่เป็นแนวปฏิบัติ ในการทำงาน 2. การได้รับความร่วมมือ จากบุคลากรทุกสายงาน ในการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน ส่งผลให้การ นำคู่มือเผยแพร่ลุล่วง ด้วยดี	ปัจจุบัน กปว. มีภารกิจ ในการชำระบัญชีกรณี บริษัทถูกเพิกถอน ใบอนุญาตฯ ในปี 2567 เพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 1 บริษัท คือ บมจ.สินมั่นคง ประกันภัย ซึ่งจะต้องมีการ เปิดรับคำทวงหนี้และ เตรียมความพร้อมในด้าน ต่างๆ อาจส่งผลให้ การศึกษา และรวบรวม ข้อมูลเพื่อจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานทุกสายงาน ไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่ คาดการณ์ไว้	เนื่องจากบริษัทที่ถูก เพิกถอนใบอนุญาตฯ ในปี 2567 อาจทำให้มี ภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงต้องใช้เวลาช่วง นอกเวลาทำงาน หรือ วันหยุด ในการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน ของแต่ละสายงาน	10
			2. ทุกสายงานดำเนินการ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถใช้เป็นแนว ปฏิบัติในการทำงาน สาย งานละ 1 เรื่อง	ทุกสายงานอยู่ระหว่างการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการ ทำงาน					
			3. เสนอคู่มือต่อผู้จัดการ เพื่อให้เห็นชอบ	ทุกสายงานดำเนินการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว และ ได้ผ่านความเห็นชอบของผู้จัดการกองทุน แล้ว ตามหนังสือที่ กปว.ทค.187/2567 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2567					
			4. นำคู่มือเผยแพร่ยังสายงาน เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงาน	ดำเนินการเผยแพร่คู่มือไปทุกสายงาน เรียบร้อยแล้ว					
แผน 5 การดำเนินงาน ด้านการปรับปรุงแก้ไข ระเบียบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ ทันสมัย	5	ไม่ใช้ งบประมาณ	1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารงานทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางใน การแก้ไขปัญหาและข้อจำกัดในระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย ได้เสนอผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อขอความเห็นชอบในการบรรจวาระ การ ประชุมคณะกรรมการกฎหมายกองทุน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. การเตรียมความพร้อมใน การดำเนินงานของ คณะทำงานที่ได้ศึกษา ปัญหา/ข้อจำกัด ในการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ	1. เนื่องจากมีเวลาศึกษา จำกัด จึงอาจส่งผลทำ ให้ไม่สามารถหาหรือ เกี่ยวกับการยกย่อง ระเบียบได้บ่อยครั้ง 2. เนื่องจากเป็นระเบียบที่ กองทุนประกันวินาศ	คณะทำงาน/ ผู้รับผิดชอบต้อง อาศัยการปฏิบัติ หน้าที่นอกเวลา ทำงานปกติ เพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุ แผนการดำเนินงาน	5

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
ตัวชี้วัด (KPIs) – สามารถดำเนินการยกร่าง หรือปรับปรุง ระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือ ประกาศ หรือคำสั่ง หรือ หลักเกณฑ์ ที่ใช้บังคับ จำนวน 2 เรื่อง/ปี ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2567			3. เสนอผู้จัดการกองทุน ประกันวินาศภัย	ประกันวินาศภัย เพื่อพิจารณา (ร่าง) ระเบียบ กองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยบัตร ประจำตัวผู้จัดการ พนักงาน และลูกจ้างของ กองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2567 เรียบร้อย แล้ว ตามหนังสือกองทุนที่ กทบ.บ.212/2567 ลง วันที่ 31 มกราคม 2567 และในปี 2567 งาน ทรัพยากรบุคคลได้ออกคำสั่ง อาทิ คำสั่งการจัด องค์กร การแบ่งส่วนงาน และการบังคับบัญชา ของกองทุนประกันวินาศภัย ประกาศใช้วันที่ 1 ตุลาคม 2567 และคำสั่งการกำหนดชื่อตำแหน่ง งานของพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย ประกาศใช้วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ซึ่งดำเนินการ ยกร่าง/ปรับปรุงระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ/ คำสั่ง/หลักเกณฑ์เป็นค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้		การบริหารงานทรัพยากร บุคคล และวิเคราะห์หา แนวทางแก้ไขอย่างมี ประสิทธิภาพ 2. การได้รับข้อเสนอแนะและ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการการฯ คณะกรรมการฯ และ หน่วยงานกำกับ ส่งผลให้ การเสนอระเบียบกองทุนฯ ลุล่วงด้วยดี	ภัยต้องยกร่างขึ้นใหม่ จึงต้องใช้ระยะเวลาใน การศึกษา คำนวณ และ หาข้อมูลจากแหล่ง อ้างอิงหลายแห่ง อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมี ปริมาณงาน ที่ต้อง รับผิดชอบเป็นจำนวน มาก จึงมีระยะเวลาใน การศึกษา หาข้อมูล ค่อนข้างน้อย		
			4. เสนอต่คณะกรรมการ การกฎหมายฯ หรือ คณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ เพื่อพิจารณา	ได้ดำเนินการเสนอวาระต่อที่ประชุม คณะกรรมการกฎหมายกองทุนประกัน วินาศภัยเพื่อพิจารณา ซึ่งที่ประชุมมีมติ เห็นชอบและได้แก้ไขตามข้อสังเกตของ คณะกรรมการฯ เรียบร้อยแล้ว ก่อน ดำเนินการเสนอวาระต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัย ครั้งที่ 3/2567 เพื่อพิจารณา โดยที่ประชุมมีมติ เห็นชอบและอนุญาตให้ดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องเพื่อเสนอประธานกรรมการบริหาร กองทุนประกันวินาศภัยลงนามในร่าง ระเบียบต่อไป					
			5. ดำเนินการประกาศใช้ บังคับ	กองทุนประกันวินาศภัยได้นำระเบียบ ดังกล่าวเสนอรองปลัดกระทรวงการคลัง หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายได้ ปฏิบัติหน้าที่ แทนปลัดกระทรวงการคลัง ประธาน กรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัย และได้ลงนามในระเบียบกองทุนประกัน วินาศภัย ว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้จัดการ พนักงานและลูกจ้างของกองทุนประกัน วินาศภัย พ.ศ. 2567 คำสั่งการจัดองค์กร การแบ่งส่วนงาน และการ บังคับบัญชาของกองทุนประกันวินาศภัย และ					

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
				คำสั่งการกำหนดชื่อตำแหน่งงานของพนักงาน กองทุนประกันวินาศภัย ทั้งนี้ ได้ดำเนินการ ประกาศใช้บังคับเรียบร้อยแล้ว					
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย (น้ำหนัก 30)									
แผน 6 โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรกองทุน ประกันวินาศภัย ประจำปี ตัวชี้วัด (KPIs) – 1. มีกิจกรรมการจัดอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะให้แก่บุคลากร กองทุน จำนวน 4 หลักสูตร 2. บุคลากรกองทุน ร้อย ละ 90 เข้าร่วมกิจกรรม การจัดอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ทักษะ และทดสอบความรู้ หลังจากการอบรม ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2567	15	1,564,000 บาท หมายเหตุ : งบประมาณ เดียวกับแผน 7, 8 และ 9 ใน วงเงิน 1,564,000 บาท	1. สรรหาหรือวิเคราะห์ความ ต้องการในการฝึกอบรม 2. เสนอขอความเห็นชอบต่อ ผู้จัดการเพื่อพิจารณาอนุมัติ โครงการฯ 3. ดำเนินการเตรียมความ พร้อมในการจัดโครงการ อาทิ การจัดเตรียมสถานที่อบรม การจัดหาวิทยากร และ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับการ จัดโครงการ ตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องของกองทุน	ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม และสร หาหลักสูตรเพิ่มทักษะความรู้รวมถึงพัฒนา ศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ให้มีความเหมาะสมตามมาตรฐานการปฏิบัติ หน้าที่ ดำเนินการจัดทำโครงการฯ พัฒนาทักษะ ความรู้สมรรถนะและศักยภาพของบุคลากร กองทุน ประกันวินาศภัย เพื่ อเพิ่ม ประสิทธิภาพในวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ตลอดจนเตรียมความพร้อมในการสรรหา วิทยากร จัดเตรียมสถานที่ดำเนินงานได้แล้ว เสร็จ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการ กองทุนประกันวินาศภัย จำนวน 12 โครงการ รายละเอียด ดังนี้ 1) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ดว. 12/2567 และ กปว.อค.15/2567 ลง วันที่ 5 มกราคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ ความเห็นชอบ โครงการอบรมความรู้ “ปฐมนิเทศ บุคลากรกองทุนประกัน วินาศภัย ที่สู่น้องพัฒนาองค์ความรู้ใน การปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประจำปี 2567” ซึ่งได้ ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2567 ณ ห้องสัมมนา CC conference centre อาคารชินวัตรทาว เวอร์ 3 ชั้น 9 จังหวัดกรุงเทพฯ	เบิกจ่าย 1,436,139.07 บาท คงเหลือ 127,860.93 บาท	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. ทีมอำนวยการมีการ วางแผนเตรียมความ พร้อมในการวิเคราะห์ หลักสูตร สรรหาวิทยากร จัดเตรียมสถานที่รับรอง และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การอบรมมี ประสิทธิภาพและเกิด ความคุ้มค่า 2. วิทยากรมีความเหมาะสม หลักสูตรเนื้อหาที่ใช้ บรรยายในการอบรม ชัดเจนตรงกับความต้องการของบุคลากร 3. ได้รับความร่วมมือจาก บุคลากร โดยมีการเข้าร่วม กิจกรรม เฉลี่ยร้อยละ 90 และมีผลการทดสอบ ความรู้หลักจากการอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ในปัจจุบัน กปว. ได้ ปฏิบัติงาน จำนวน 2ภารกิจคือ 1. ดำเนินการตาม ภารกิจหลักของกองทุน ประกันวินาศภัย 2. ดำเนินการตาม ภารกิจ กปว. ในกรณี บริษัทประกันวินาศภัยถูก เพิกถอนใบอนุญาต ประกอบธุรกิจประกัน วินาศภัย อาจส่งผลให้การ จัดอบรมของกองทุน ไม่ สามารถทำได้บ่อยครั้ง	งานทรัพยากรบุคคลจะ ดำเนินการสรรหา หลักสูตรที่มี ประสิทธิภาพ ความ คุ้มค่าและจัดอบรมใน ระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อม ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความคล่องตัวมากขึ้น	15

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
			4. ดำเนินการจัดโครงการ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์โครงการ เพื่อความคุ้มค่าของ งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ	2) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ. 128/2567 ลงวันที่ 19 มกราคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการ อบรมความรู้ “การร่างระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ คำสั่ง ประกาศ ต่าง ๆ” ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องสัมมนา CC conference centre อาคารชินวัตร ทาวเวอร์ 3 ชั้น 9 จังหวัด กรุงเทพฯ 3) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ. 533/2567 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุน ประกันวินาศภัย ประจำปี 2567 ครั้งที่ 1 ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 4 - 5 เมษายน 2567 ณ เขาใหญ่ แพนตาซี รีสอร์ท จังหวัดนครราชสีมา 4) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ. 661/2567 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการ พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานด้าน การพิจารณาค่าสินไหมทดแทน ครั้งที่ 1 ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องสัมมนา CC conference centre อาคารชินวัตรทาว เวอร์ 3 ชั้น 9 จังหวัดกรุงเทพฯ 5) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ.1006/2567 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 ผู้จัดการ ได้ให้ความเห็นชอบ โครงการสัมมนา เชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร กองทุนประกันวินาศภัย” ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567 ซึ่งได้ดำเนินการแล้ว เสร็จ เมื่อวันที่ 25 - 26 พฤษภาคม 2567					

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
				ณ รัตนปุระ บีช รีสอร์ท แหลมเสด็จ จังหวัดจันทบุรี 6) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ. 1287/2567 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2567 ครั้งที่ 2 ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 4 – 5 กรกฎาคม 2567 ณ ลาโค้ เขาใหญ่ - เอ ชาเทรียม คอลเลคชั่น จังหวัดนครราชสีมา 7) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ. 503/2567 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการอบรมความรู้ “ความรู้ในชั้นบังคับคดี เรื่อง การบังคับคดีแพ่ง” ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2567 ณ ห้องประชุมหินอ่อน กองทุนประกันวินาศภัย อาคารชินวัตร ทาวเวอร์ 3 ชั้น 15 จังหวัดกรุงเทพฯ 8) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ทค. 53/2567 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ จริยธรรม ธรรมภิบาล และความผูกพันระหว่างองค์กร” ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 7 – 8 กันยายน 2567 ณ ไอธารา รีสอร์ท แอนด์ สปา ต.แหลมผักเบี้ย อ.บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี 9) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.คส. 62/2567 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าสินไหมทดแทน ครั้งที่ 2 ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2567 ณ ห้องสัมมนา CC					

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
				conference centre อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 3 ชั้น 9 จังหวัดกรุงเทพฯ 10) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ตส. 16/2567 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ 1. IT ESSENTIALS FOR INTERNAL AUDIT รุ่นที่ 1/67 2. PDPA SERIES: PRIVACY AND PERSONALDATA PROTECTION FUNDAMENTALS FOR AUDITOR 11) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ทส. 56/2567 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการอบรม Cybersecurity Awareness ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องสัมมนา CC conference centre อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 3 ชั้น 9 จังหวัดกรุงเทพมหานคร 12) ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ทค. 191/2567 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 ผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการสัมมนานุคลากร ประจำปี 2567 ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 7-8 ธันวาคม 2567 ณ ไมด้า รีสอร์ท กาญจนบุรี ต.วังดัง อ.เมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี					
			5. สรุปโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการ เพื่อทราบ	ดำเนินการจัดทำสรุปและรายงานผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย ได้แล้วเสร็จ จำนวน 12 โครงการ ดังนี้					

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
				1) รายงานผลโครงการอบรมความรู้ “ปฐมนิเทศ บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ที่ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประจำปี 2567” ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ดว.57/2567 และ กปว.อค.263/2567 ลงวันที่ 25 มกราคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 171 อัตรา 2) รายงานผลโครงการอบรมความรู้ “การร่างระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ คำสั่ง ประกาศต่าง ๆ” ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ.328/2567 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 18 อัตรา 3) รายงานผลโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2567 ครั้งที่ 1 ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ.968/2567 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 94 อัตรา 4) รายงานผลโครงการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าสินไหมทดแทน ครั้งที่ 1 ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.กม.446/2567 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 62 อัตรา 5) รายงานผลโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย” ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567 ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ.1293/2567 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 40 อัตรา 6) รายงานผลโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2567 ครั้งที่ 2 ตามหนังสือ					

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
				กองทุนฯ ที่ กปว.ทค.22/2567 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 55 อัตรา 7) รายงานผลโครงการอบรมความรู้ “ความรู้ในชั้นบังคับคดี เรื่อง การบังคับคดีแพ่ง” ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.กม.2.51/2567 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 13 อัตรา 8) รายงานผลโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ จริยธรรม ธรรมาภิบาล และความผูกพันระหว่างองค์กร” ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ทค.71/2567 ลงวันที่ 13 กันยายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 36 อัตรา 9) รายงานผลโครงการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าสินไหมทดแทน ครั้งที่ 2 ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.คส.2.142/2567 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 68 อัตรา 10) รายงานผลโครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ตส.63/2567 ลงวันที่ 17 กันยายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 1 อัตรา 11) รายงานผลโครงการอบรม Cybersecurity Awareness ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ทส.75/2567 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 43 อัตรา 12) รายงานผลโครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี 2567 ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.ทค.191/2567 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 103 อัตรา					

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
แผน 7 โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย ตัวชี้วัด (KPIs) – 1. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างส่วนงานของกองทุนฯ 2. มีกิจกรรมหรืออบรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างการทำงานภายในกองทุนประกันวินาศภัย และมีผลการรับรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ระยะเวลา เม.ย. - ธ.ค. 2567	15	-	1. จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย 2. เสนอขอความเห็นชอบโครงการต่อผู้จัดการกองทุน 3. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ของส่วนบริหารงานทั่วไป และวัดผลการรับรู้ของบุคลากร 4. สรุปโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการเพื่อทราบ	ดำเนินการจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญระหว่างบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาความรู้พื้นฐานร่วมกัน อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ตลอดจนเตรียมความพร้อมในการสรรหาวิทยากร จัดเตรียมสถานที่ดำเนินงานได้แล้วเสร็จ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย ซึ่งได้ดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงานแล้วเสร็จ จำนวน 5 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการอบรมความรู้ “ปฐมนิเทศบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ที่ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประจำปี 2567” จำนวนผู้เข้าร่วม 171 อัตรา 2) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2567 ครั้งที่ 1 จำนวนผู้เข้าร่วม 94 อัตรา 3) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย” ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 40 อัตรา 4) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2567 ครั้งที่ 2 จำนวนผู้เข้าร่วม 55 อัตรา 5) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ จริยธรรม ธรรมภิบาล และความผูกพันระหว่างองค์กร” จำนวนผู้เข้าร่วม 36 อัตรา	คงเหลือ 127,860.93 บาท	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. ทีมอำนวยการมีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ โดยมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานระหว่างส่วนงาน จัดเตรียมสถานที่รองรับและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า 2. การวิเคราะห์ระบบและกระบวนการทำงานมีความเหมาะสม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนงาน มีความเข้าใจร่วมกันทั้งองค์กร 3. ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร โดยมีการเข้าร่วมกิจกรรม เฉลี่ยร้อยละ 90 และมีผลการทดสอบความรู้หลังจากการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ในปัจจุบัน กปว. ได้ปฏิบัติงาน จำนวน 2ภารกิจ คือ 1. ดำเนินการตามภารกิจหลักของกปว. 2. ดำเนินการตามภารกิจ กปว. ในกรณีบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย อาจส่งผลให้การจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของกองทุนไม่สามารถทำได้บ่อยครั้ง	งานทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของกองทุนกองทุนฯ ในรูปแบบ Morning Talk เพื่อให้ใช้ระยะเวลาที่น้อย และมีความกระชับ	15

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (น้ำหนัก 25)									
แผน 8 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร กองทุนประกันวินาศภัย ตัวชี้วัด (KPIs) – บุคลากรมีจิตสำนึก ทศนคติ รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจ นำไปสู่การมี พฤติกรรมที่ดี สามารถนำ หลักคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ มีวินัย ความโปร่งใสใน การทำงาน และป้องกัน การทุจริต โดยมี ผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 80 <u>ระยะเวลา</u> เม.ย. - ก.ย. 2567	10	-	1. ศึกษาหรือสรรหาแนวทาง การส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี 2. ประสานและเตรียมความ พร้อมในการจัดทำ โครงการฯ 3. จัดทำโครงการเพื่อดำเนินการ จัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาใน หัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมธรร มาภิบาลที่ดี 4. เสนอขอความเห็นชอบ โครงการต่อผู้จัดการ 5. ดำเนินการตามโครงการฯ รายงานผลการดำเนินการ ตามโครงการ เสนอต่อ ผู้จัดการฯ	ดำเนินการศึกษา สรรหาหลักสูตร และ ประสานงานกับหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ เพื่อจัดอบรมแก่บุคลากรกองทุนฯ ดำเนินการจัดทำโครงการฯ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมี จิตสำนึกและทัศนคติที่ดี สามารถนำมาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเตรียมความ พร้อมในการสรรหาวิทยากร จัดเตรียม สถานที่ดำเนินงานได้แล้วเสร็จ โดยได้รับความ เห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนประกัน วินาศภัย ซึ่งได้ดำเนินการและรายงานผล การดำเนินงานแล้วเสร็จ จำนวน 2 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการอบรมความรู้ “ปฐมนิเทศ บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ที่สู่น้องพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประจำปี 2567” จำนวนผู้เข้าร่วม 171 อัตรา 2) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ จริยธรรม ธรรมาภิบาล และความผูกพันระหว่าง องค์กร” จำนวนผู้เข้าร่วม 36 อัตรา	คงเหลือ 127,860.93 บาท	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. ทีมอำนวยการมีการ วางแผนเตรียมความพร้อม ในการวิเคราะห์หลักสูตร สรรหาวิทยากร จัดเตรียม สถานที่รับรองและอุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การ อบรมมีประสิทธิภาพและ เกิดความคุ้มค่า 2. วิทยากรมีความเหมาะสม หลักสูตรเนื้อหาที่ใช้บรรยาย ในการอบรมตรงตาม วัตถุประสงค์การส่งเสริม บุคลากรให้มีจริยธรรมและ หลักธรรมา-ภิบาลในการปฏิบัติงาน 3. ได้รับความร่วมมือจาก บุคลากร โดยมีการเข้าร่วม กิจกรรม เฉลี่ยร้อยละ 90 และมีผลการทดสอบความรู้ หลักจากการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80	กฎหมายที่บังคับใช้ ด้านจริยธรรม มี รายละเอียดที่มาก กองทุนจึงต้องใช้ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติอย่างเป็น ลำดับ และต้องอาศัย การจัดอบรมเพื่อ เสริมสร้างความเข้าใจ ให้แก่พนักงานได้ ทราบทั้งองค์กร	เร่งดำเนินงานตามข้อ ปฏิบัติที่มีความ จำเป็น และจัด กิจกรรมอบรมให้แก่ พนักงานทราบและ ถือปฏิบัติตาม ประกาศด้าน จริยธรรมของกองทุน	10
แผน 9 สร้างสภาพแวดล้อม ที่ดีภายในองค์กร โดย ส่งเสริมวัฒนธรรม และ ค่านิยมองค์กร รวมถึง การทำงานเป็นทีม	5	-	1. ทบทวนเนื้อหา และออกแบบ รูปแบบกิจกรรมให้มีความ สอดคล้องกับค่านิยมหลักของ องค์กร ก่อนนำไปสร้างความ เข้าใจร่วมกันทั้งองค์กร	ดำเนินการทบทวนเนื้อหาให้มีความ สอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อมั่นของ องค์กร และการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานใน ทิศทางเดียวกันได้อย่างถูกต้อง	คงเหลือ 127,860.93 บาท	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. ทีมอำนวยการมีการ วางแผนเตรียมความพร้อม ในการวิเคราะห์หลักสูตร สรรหาวิทยากร จัดเตรียม	ระยะเวลาที่เหมาะสม ต่อการกำหนด โครงการมีความยาก หากเป็นการอบรม พนักงานในวันทำการ เนื่องจากภารกิจของ	ดำเนินการขอความ ร่วมมือพนักงานทุก สายงาน จัดโครงการ อบรมในวันเสาร์- อาทิตย์ เพื่อลด ปัญหาด้านระยะเวลา	5

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
ตัวชี้วัด (KPIs) – 1. จำนวนบุคลากรเข้าร่วม เรียนรู้ตามค่านิยมหลัก ขององค์กร คิดเป็น ร้อยละ 90 2. ผลประเมินความพึงพอใจ ในการเข้าร่วมเรียนรู้ ไม่ ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ระยะเวลา เม.ย. - ก.ย. 2567		หมายเหตุ : งบประมาณ เดียวกับแผน 6, 7 และ 8 ในวงเงิน 1,564,000 บาท	2. ดำเนินงานเผยแพร่ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมให้สอดคล้อง กับค่านิยมหลักขององค์กร ให้แก่บุคลากรกองทุน (รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ และ เป็นตัวอย่าง) 3. ประเมินผลการรับรู้ ความ เข้าใจ ต่อการเข้าร่วมและ เรียนรู้ของบุคลากร	ดำเนินการจัดทำโครงการฯ เพื่อส่งเสริมการ ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข กระตุ้น ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมให้กับ บุคลากร ตลอดจนเตรียมความพร้อมในการ สหวิทยากร จัดเตรียมสถานที่ดำเนินงาน ได้แล้วเสร็จ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย ซึ่งได้ ดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงานแล้ว เสร็จ จำนวน 2 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2567 ครั้งที่ 1 จำนวนผู้เข้าร่วม 94 อัตรา 2) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2567 ครั้งที่ 2 จำนวนผู้เข้าร่วม 55 อัตรา		สถานที่รับรองและอุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การ อบรมมีประสิทธิภาพและ เกิดความคุ้มค่า 2. วิทยากรมีความเหมาะสม หลักสูตรเนื้อหาที่ใช้ บรรยายในการอบรม ชัดเจน สอดคล้องกับ ค่านิยมหลักองค์กรและ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3. ได้รับความร่วมมือจาก บุคลากร โดยมีการเข้าร่วม กิจกรรม เฉลี่ย ร้อยละ 90 และมีผลการ ทดสอบความรู้หลังจากการ อบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80	กองทุนในแต่ละสาย งานที่มีปริมาณมาก	และการกระทบต่อ ภาระงานในแต่ละ สายงาน	
แผน 10 กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มี ความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิต และการ ทำงาน ตัวชี้วัด (KPIs) – ความสำเร็จของ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต แล้วเสร็จ โดยกิจกรรม ของแผนงานมีผลความพึง พอใจของการจัดกิจกรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ระยะเวลา เม.ย. - ก.ย. 2567	5	ไม่ใช้งบประมาณ	1. กำหนดหัวข้อและแผน ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมการทำงาน สื่อสารแผนดำเนินการต่อ ผู้เกี่ยวข้อง 2. ดำเนินการจัดกิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้ง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามแผนที่กำหนด	ดำเนินการกำหนดหัวข้อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความ สมดุล เกิดความสุข ในการทำงาน คณะทำงานได้จัดทำโครงการฯ เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุล ระหว่างการทำงาน รวมถึงยกระดับบุคลากร ให้มีความสอดคล้องต่อการกิจในสถานการณ์ ปัจจุบัน ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กปว.บ. 1006/2567 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 โดยผู้จัดการได้ให้ความเห็นชอบ โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุน ประกันวินาศภัย” ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567 ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 25 - 26 พฤษภาคม 2567 ณ รัตนปุระ บีช รีสอร์ท แหลมเสด็จ จังหวัดจันทบุรี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. ทีมอำนวยการมีการ วางแผนเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สหวิทยากร จัดเตรียม สถานที่รับรองและ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ การอบรมมีประสิทธิภาพ 2. วิทยากรมีความเหมาะสม หลักสูตรเนื้อหาที่ใช้ บรรยายในการอบรมเอื้อ ต่อการส่งเสริมและ สนับสนุนคุณภาพชีวิตของ บุคลากร 3. ได้รับความร่วมมือจาก บุคลากร โดยมีการเข้าร่วม กิจกรรม เฉลี่ย ร้อยละ 90 และมีผลความ	ระยะเวลาที่เหมาะสม ต่อการกำหนด โครงการมีความยาก หากเป็นการอบรม พนักงานในวันทำการ เนื่องจากภารกิจของ กองทุนในแต่ละสาย งานที่มีปริมาณมาก	ดำเนินการขอความ ร่วมมือพนักงานทุก สายงาน จัดโครงการ อบรมในวันเสาร์- อาทิตย์ เพื่อลด ปัญหาด้านระยะเวลา และการกระทบต่อ ภาระงานในแต่ละ สายงาน	5

แผนการดำเนินงาน/ เอกสารอ้างอิง	น้ำหนัก	งบประมาณ	ระดับเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานเทียบค่าเป้าหมาย	เบิกจ่าย/ คงเหลือ	ปัจจัยสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ระดับ ความสำเร็จ
			3. สรุปผลการดำเนินงาน และ ความเห็นเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมเพื่อปรับปรุงแผน ต่อไป	ดำเนินการจัดทำรายงานผลโครงการฯ ต่อ ผู้จัดการแล้วเสร็จ ตามหนังสือกองทุนฯ ที่ กบว.บ.1293/2567 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 40 อัตรา		พึงพอใจของการจัดกิจกรรม ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80			
แผน 11 ส่งเสริมและ สร้างความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร ตัวชี้วัด (KPIs) – 1. ดำเนินการตาม แผนการสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร โดยมี บุคลากรกองทุนเข้า ร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่า จำนวนร้อยละ 95 2. ดำเนินการสำรวจความ ผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567 แล้ว เสร็จ และมีค่าคะแนน สำรวจความผูกพัน/ ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อกองทุน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 3. สรุปผลการสำรวจ ความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากร แล้วเสร็จ	5	ไม่ใช้งบประมาณ	1. ดำเนินการสำรวจความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ กองทุน 2. สรุปผลการสำรวจความ ผูกพันและความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อกองทุน 3. จัดทำแผนงานประจำปี ที่มาจากการวิเคราะห์ผลการ สำรวจความผูกพัน เพื่อ ยกระดับความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากร 4. ดำเนินการตามแผน ยกระดับความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากร	ดำเนินการศึกษา จัดทำข้อมูลเพื่อสำรวจ ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความ ผูกพัน และลดอัตราการลาออกในอนาคต ผ่านการวิเคราะห์ สรุปผลการสำรวจดังกล่าว เพื่อทราบและเป็นข้อมูลประกอบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่อไป รวบรวมผลการสำรวจความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากรที่ดีต่อกองทุน เพื่อ พิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ทุ่มเท และความต้องการของบุคลากรใน องค์กร รวมถึงเป็นแนวทางในการ ดำเนินการ/จัดทำแผนยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรผ่าน กิจกรรม/โครงการที่จัดขึ้น ซึ่งครอบคลุม องค์ประกอบในการตอบสนองปัจจัยพื้นฐาน จากการสำรวจ ดังนี้ 1) การเติบโต ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 2) การส่งเสริมศักยภาพ การมีส่วนร่วม และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปัจจัยสำเร็จที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. คณะทำงานมีความพร้อม ในการดำเนินงาน ศึกษา วิเคราะห์ความผูกพันและ ความพึงพอใจของ บุคลากรในหน่วยงาน และวิเคราะห์ผลการ สำรวจ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การจัดทำ/วางแผน ยกระดับความผูกพันและ ความพึงพอใจของ บุคลากร มีคุณภาพเป็นไป ตามความคาดหวังและ ตอบสนองต่อความ ต้องการของบุคลากร 3. ได้รับความร่วมมือจาก บุคลากร โดยมีการเข้า ประเมินเลื่อนขั้น - เลื่อน ตำแหน่ง และร่วมกิจกรรม ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 95 และมีค่าคะแนน	เนื่องด้วยพนักงานที่ ปฏิบัติงานในด้าน ทรัพยากรบุคคลมีเพียง 1 อัตรา ส่งผลต่อการทำ แผนสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจของ บุคลากรที่ดีต่อกองทุน	ควรพิจารณาเพิ่ม อัตรากำลังของ พนักงานด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงาน ด้านการสำรวจความ ผูกพันและความพึง พอใจของบุคลากรต่อ กองทุนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ แล้วเสร็จตาม กำหนดเวลา	5

