



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)  
ฉบับทบทวน ปี 2567



โดย  
กองทุนประกันวินาศภัย

# สารบัญ

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570).....	1
1.1 หลักการและเหตุผล .....	1
1.2 แนวทางหลักในการจัดทำ.....	1
1.3 ขั้นตอนและวิธีการจัดทำ.....	1
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนประกันวินาศภัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน (SWOT Analysis).....	ผิดพลาด! ไม่ได้กำหนดบุ้กมาร์ก
2.1 สภาพแวดล้อมภายใน .....	2
2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก .....	7
3. กองทุนประกันวินาศภัย .....	9
3.1 วิสัยทัศน์ (Vision) .....	9
3.2 จุดมุ่งหมาย (Goals) ของวิสัยทัศน์ .....	9
3.3 พันธกิจ (Mission Statement) .....	10
3.4 ค่านิยมหลัก (Values).....	10
3.5 วัฒนธรรมองค์กร .....	10
4. ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกัน วินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กับยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566-2570.....	11
5. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Themes).....	13
6. ยุทธศาสตร์และเป้าหมาย ระยะ 3 ปี และ 5 ปี .....	15
7. กลยุทธ์ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ตัวชี้วัด (KPI) และตัวอย่างโครงการ .....	17
ภาคผนวก ก .....	22
ภาคผนวก ข .....	45

## แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

### 1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกัน วินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

#### 1.1 หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของกองทุนประกันวินาศภัย บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัยให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566-2570

#### 1.2 แนวทางหลักในการจัดทำ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566-2570 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ร่วมกับการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสองด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งเป็นมุมมองจากในสู่ นอก (Inside Out) และ 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นมุมมองจากนอกสู่ใน (Outside In) เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัยอย่างยั่งยืน และเป็นแนวทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยต่อไป

#### 1.3 ขั้นตอนและวิธีการจัดทำ

(1) ประชุมหารือร่วมกันระหว่างคณะที่ปรึกษาฯ กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน และคาดการณ์ในอนาคต 5 ปีข้างหน้า (SWOT Analysis) โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก วัฒนธรรมองค์กร แผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และกลยุทธ์แต่ละแผนยุทธศาสตร์

(2) จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

(3) ร่างเป้าหมายโดยรวมใน 5 ปีข้างหน้า สำหรับแต่ละแผนยุทธศาสตร์

(4) ภายใต้อะเอียดกลยุทธ์ ในแต่ละแผนยุทธศาสตร์

(4.1) ผลผลิต หรือแผนปฏิบัติการที่จะทำ (Output)

- (4.2) ผลลัพธ์ที่จะได้รับตามเป้าหมาย (Outcome)
- (4.3) ตัวชี้วัด (Indicator – KPI) เพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จเชิงปริมาณและเป็นรูปธรรม
- (4.4) ตัวอย่างโครงการ ซึ่งจะมีการระบุในแผนปฏิบัติการในแต่ละปีต่อไป

2.

## วิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนประกันวินาศภัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน (SWOT Analysis)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) อาศัยการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสองด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งเป็นมุมมองจากในสู่นอก (Inside Out) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นมุมมองจากนอกสู่นใน (Outside In) ดังมีรายละเอียดโดยย่อต่อไปนี้

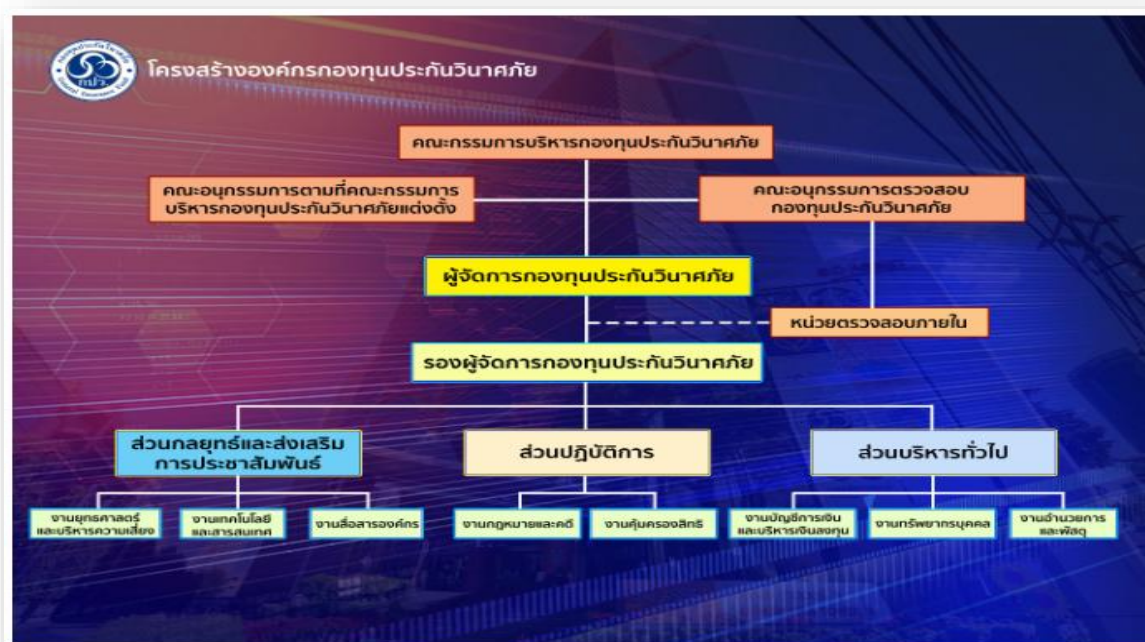
จากการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้ผลสี่ด้าน โดยแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายในสองด้าน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) สภาพแวดล้อมภายนอกสองด้าน ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) หรือเรียกว่า SWOT ซึ่งสามารถนำมากำหนดประเด็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย สรุปประเด็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านดังนี้

### 2.1 สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อค้นหาสมรรถนะและศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตามหลักการ 7-S Model ของ McKinsey ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ได้ดังนี้



## โครงสร้างองค์กรของกองทุนประกันวินาศภัย



## การแบ่งส่วนงานและการบังคับบัญชาของกองทุนประกันวินาศภัย

การแบ่งส่วนงานและการบังคับบัญชาของกองทุนประกันวินาศภัย				
	คณะกรรมการตรวจสอบกองทุน		หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน
คณะกรรมการบริหารกองทุน	ผู้จัดการกองทุน	รองผู้จัดการ	ส่วนกลยุทธ์และส่งเสริมประชาสัมพันธ์	1. งานกลยุทธ์และบริหารความเสี่ยง 2. งานสื่อสารองค์กร 3. งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ
			ส่วนปฏิบัติการ	1. งานคุ้มครองสิทธิ 2. งานกฎหมายและคดี
			ส่วนบริหารทั่วไป	1. งานบัญชี การเงิน และบริหารเงินลงทุน 2. งานทรัพยากรบุคคล 3. งานอำนาจการและพัสดุ

## อัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย

อัตรากำลังกองทุนประกันวินาศภัยที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัย มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 44 อัตรา ประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่อาวุโส ระดับ 1 จำนวน 3 อัตรา
2. เจ้าหน้าที่ ระดับ 2 จำนวน 11 อัตรา
3. เจ้าหน้าที่ ระดับ 1 จำนวน 30 อัตรา

**ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย**

1. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2553
2. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน พ.ศ. 2553
3. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการจ้างลูกจ้าง พ.ศ. 2553
4. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยวัน เวลาทำงาน และการลา พ.ศ. 2553
5. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2553
6. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการลาออกจากงานของพนักงาน พ.ศ. 2553
7. ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. 2553
8. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553
9. ข้อบังคับกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการจัดทำประกันภัยของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2561
10. หลักเกณฑ์กองทุนฯ เรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน และหลักเกณฑ์กองทุนฯ เรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน (ฉบับที่ 2)
11. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนประจำปี พ.ศ. 2561
12. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าเครื่องแต่งกายของผู้จัดการและพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2561
13. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงิน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562
14. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม การประชุม และการจัดงานของกองทุน พ.ศ. 2562
15. หลักเกณฑ์กองทุนประกันวินาศภัย เรื่อง การศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ พ.ศ. 2564
16. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานของตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2565
17. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งรองผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2565
18. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565
19. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายเดินทางไปในงานของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566
20. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของมาตรฐานตำแหน่งงานพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566
21. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น พ.ศ. 2566
22. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้จัดการ พนักงานและลูกจ้างของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2567

## ประเด็นจุดแข็ง (Strengths: S)

ประกอบด้วย ประเด็นจุดแข็ง 7 ประเด็น ดังนี้

การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based	
จุดแข็ง Strength	S1	โครงสร้างของคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความแข็งแกร่ง มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ทำให้การพิจารณา มีหลายมิติ การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดัน ทิศทางองค์กรตามแผนพัฒนาการประกันภัยของรัฐ และ กรรมการได้รับความคุ้มครองจากการประกันภัยความรับผิด ของกรรมการและเจ้าหน้าที่ของบริษัท (Directors and Officers Liability Insurance: D&O)	พ.ร.บ.ประกันวินาศภัย พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 81 ระบุว่า “ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารกองทุน” ประกอบด้วยปลัด กระทรวงการคลังเป็นประธาน เลขาธิการ คปภ. เป็นรอง ประธาน ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้แทนจากสมาคม ประกันวินาศภัย และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวน ไม่เกินสี่คนเป็นกรรมการ
	S2	กองทุนมีรายได้สม่ำเสมอจากการนำส่งเงิน (มาตรา 80/3) จากภาคธุรกิจประกันวินาศภัย ทำให้มีงบประมาณสำหรับการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ให้บริษัทนำส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรี ซึ่งปัจจุบัน อัตราดังกล่าวได้กำหนดอยู่ร้อยละ 0.25 เป็นเงินนำส่ง หกร้อยกว่าล้านบาทต่อไป
	S3	กองทุนมีโครงสร้างองค์กร โครงสร้างค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ดี พนักงานมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าใน อาชีพ	กปว. เป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้าง โครงสร้างเงินเดือน และ ระเบียบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่ดี
	S4	ผู้บริหารและผู้บริหารกองทุนมีความรู้พื้นฐานของงาน มี ความรับผิดชอบ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	ผู้จัดการกองทุน เป็นบุคคลที่มาจากกระบวนการสรรหา โดย อนุกรรมการที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นผู้แต่งตั้ง ซึ่ง มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารระดับสูง
	S5	ผู้บริหารและผู้บริหารกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านการ ประกันภัย/ด้านการชำระบัญชีเพิ่มมากขึ้นจากประสบการณ์ การที่ทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย	จากกรณีการเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย และ กปว. ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำระบัญชี ตั้งแต่ปี 2561 - 2565 ส่งผลให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดทักษะการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และมีประสบการณ์มากขึ้น
	S6	พนักงานและบุคลากรของกองทุนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หลากหลายและทดแทนกันได้ภายในองค์กร	ด้วยอัตรากำลังที่มีจำนวน 34 อัตรา เมื่อเทียบกับปริมาณ ภารกิจที่มีจำนวนมาก ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้หลากหลาย และแลกเปลี่ยนทดแทนกันได้
	S7	พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีประสบการณ์และทักษะ เพิ่มมากขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด - 2019 รวมถึงสถานการณ์การเพิกถอนใบอนุญาต บริษัทประกันวินาศภัย	กรมธรรม์ประกันภัยโควิด - 2019 เป็นกรมธรรม์ใหม่ที่มี เงื่อนไขของสินไหมที่แตกต่างจากกรมธรรม์ประกันภัย รถยนต์

## ประเด็นจุดอ่อน (Weaknesses: W)

ประกอบด้วย ประเด็นจุดอ่อน 6 ประเด็น ดังนี้

การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based	
จุดอ่อน	W1	กองทุนมีอัตรากำลังจำกัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานและ ภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของ งาน และจำนวนบุคลากรของกองทุนที่มีอยู่ปัจจุบันไม่ เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันมีบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาต	อัตรากำลัง 34 อัตรา มีหน้าที่ประจำตามโครงสร้างและ ส่วนงาน โดยเป็นไปตาม KPI ดังนั้น เมื่อมีเหตุการณ์เพิก ถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย และกองทุนประกัน วินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี จะทำให้เกิดผล

	การวิเคราะห์ S W O T	รายละเอียด Evidence-Based
	ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยหลายบริษัท หรือเป็นช่วงเวลาภารกิจเร่งด่วน ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาด หรือล่าช้าในการปฏิบัติงาน	กระทบต่อภาระงานประจำทุกสายงาน เช่น งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง งานบัญชี งานการเงิน และบริหารเงินกองทุน งานสารสนเทศ งานคุ้มครองสิทธิงานกฎหมาย และงานสื่อสารองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการ turnover rate หรือ อัตราการลาออกของพนักงานสูง และก่อให้เกิดความยุ่งยากในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ในระยะเวลาอันสั้น
W2	การเฟิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย เป็นเหตุปัจจัยภายนอกที่กองทุนไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานและมีความชำนาญลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากภาระงานที่สูง รวมทั้งส่งผลต่อภาระงานด้านสารสนเทศไม่สอดคล้องกับบุคลากร และการจัดจ้างบุคคลภายนอก (outsourcer) ก็ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	จากกรณีการเฟิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัยและ กปว. ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน
W3	บุคลากรของกองทุนไม่เพียงพอในการทำหน้าที่ผู้ชำระบัญชี ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีเงื่อนไขที่ปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากกองทุนมีบุคลากรและเครื่องมือไม่เพียงพอ อาจทำให้ถูกฟ้องร้อง เรียกร้องค่าเสียหายได้	จากมาตรา 61/3 แห่ง พ.ร.บ. ประกันวินาศภัย พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า “ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันครบกำหนดเวลายื่นคำทวงหนี้ ให้ผู้ชำระบัญชีตรวจสอบจำนวนเจ้าหนี้ซึ่งมีสิทธิได้รับชำระหนี้ที่เกิดจากการเอาประกันภัยและจำนวนหนี้ที่เจ้าหนี้ดังกล่าวแต่ละรายมีสิทธิได้รับชำระหนี้ทุกสัญญาพร้อมกัน และให้ผู้ชำระบัญช้นำหลักทรัพย์ประกันและเงินสำรองที่ได้รับการส่งมอบจากนายทะเบียนตามมาตรา 61/2 (1) มาชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ซึ่งมีสิทธิได้รับชำระหนี้ที่เกิดจากการเอาประกันภัยที่ยื่นคำทวงหนี้ต่อผู้ชำระบัญชี” จึงทำให้ปัจจุบันมีปริมาณคำทวงหนี้เป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างกองทุนฯ
W4	ระบบการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรยังไม่สามารถรองรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	การปฏิบัติงานตามโครงสร้างและส่วนงานตามภารกิจของกองทุนฯ นั้น มีเงื่อนไขและความซับซ้อนของกระบวนการแตกต่างกัน ส่งผลให้การดำเนินงานอาจต้องใช้ระยะเวลา
W5	พนักงานและบุคลากรของกองทุนขาดความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานชำระบัญชี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่ถูกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย	การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามเงื่อนไขของกรมธรรม์นั้น มีเงื่อนไขและความซับซ้อนของเหตุวินาศภัยที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การพิจารณาค่าสินไหมต้องมีกระบวนการสอบทานที่ต้องใช้ระยะเวลา
W6	บุคลากรของกองทุนยังขาดความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความรู้ด้านการประกันภัย ความรู้ด้านกฎหมายประกันภัย	ด้วยการเปลี่ยนแปลงด้านอัตราค่าจ้างพนักงานและลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นเพื่อเร่งเยียวยาประชาชนที่เป็นเจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัย ในปี 2564 – 2565 ทำให้บุคลากรใหม่ยังขาดประสบการณ์เฉพาะทาง เช่น ความรู้ด้านการประกันภัย



## 2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์องค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กร และสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ของการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัยโดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกตามหลักการ PESTE Model ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

- o P-Politics เป็นการวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย
- o E-Economics เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย
- o S-Social เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย
- o T-Technology เป็นการวิเคราะห์แนวโน้มของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย
- o E-Environment เป็นการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงโรคระบาดที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย

### ประเด็นโอกาส (Opportunities: O)

ประกอบด้วย ประเด็นโอกาส 6 ประเด็น ดังนี้

การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based
โอกาส Opportunities	<p>○1 การมีช่องทาง รูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่เข้าถึงประชาชนในแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงความโปร่งใสและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนมีช่องทางที่สามารถเข้าถึงและอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนได้มากขึ้น</p>	<p>สำนักงาน คปภ. ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (2564-2568) ก่อให้เกิดการผลักดันในด้านนวัตกรรม และการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ของภาคอุตสาหกรรมประกันภัย ซึ่งรวมถึงกองทุนประกันวินาศภัย</p>
	<p>○2 การพัฒนากระบวนการให้บริการที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนต้องปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงการให้บริการที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน</p>	<p>แผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (2564-2568) สำนักงาน คปภ. กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งผลักดันกระบวนการให้บริการที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน</p>
	<p>○3 การส่งเสริมการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์รวมถึงความเสี่ยงใหม่ ๆ ตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>แผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (2564-2568) สำนักงาน คปภ. กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งผลักดันความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงความเสี่ยงใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
	<p>○4 การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ.</p>	<p>การดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพ</p>

การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based
	2561-2580) ทำให้กองทุนต้องมุ่งนโยบายในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	ภาครัฐ เป้าหมายแผนงานย่อยเรื่อง “งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น” ส่งผลให้กองทุนต้องมีความพร้อมในด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ
O5	จากเหตุการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย ด้วยเหตุจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควโรนา - 2019 ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางการชำระบัญชีเพิ่มมากขึ้น	การดำเนินการตามกระบวนการชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรทุกส่วนงานมีความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นภารกิจที่มีหลายมิติในการบริหารจัดการ
O6	จากเหตุการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย ด้วยเหตุจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควโรนา - 2019 ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถทำงานทดแทนตำแหน่งกันได้อย่างดี	การได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำระบัญชี กรณี บริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาต ส่งผลให้กองทุนเร่งผลักดันการชำระบัญชีตามภารกิจหน้าที่ ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย และแลกเปลี่ยนทดแทนกันได้

### ประเด็นอุปสรรค (Threats: T)

ประกอบด้วย ประเด็นอุปสรรค 5 ประเด็น ดังนี้

การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based	
อุปสรรค Threats	T1	กฎหมายแต่งตั้งให้กองทุนเป็นผู้ชำระบัญชี ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี	พ.ร.บ.ประกันวินาศภัย พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 80/1 (6) กำหนดให้กองทุนฯ เป็นผู้ชำระบัญชีบริษัทตามที่คณะกรรมการแต่งตั้ง
	T2	ความเชี่ยวชาญของพนักงานและบุคลากรของกองทุนในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชียังไม่เพียงพอต่อภาระงานในปัจจุบัน จำเป็นต้องจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีแทน	ภาระงานด้านการชำระบัญชีที่มีอยู่ในปัจจุบันมีปริมาณมาก เร่งด่วน และมีความซับซ้อน ไม่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างและความเชี่ยวชาญของบุคลากรกองทุนฯ
	T3	บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	ด้วยอัตราค่าจ้างที่มีจำนวน 34 อัตรา เมื่อเทียบกับปริมาณภารกิจการเร่งชำระบัญชีให้แก่เจ้าหนี้ฯ ที่มีจำนวนมาก ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพ ทักษะด้านอื่นได้อย่างเต็มที่
	T4	เทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากรเพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เป้าหมายแผนงานย่อยเรื่อง “งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น” ส่งผลให้กองทุนต้องมีความพร้อมในด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ

T5	บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	ปัจจุบันกองทุนประกันวินาศภัย ได้มีการพัฒนาระบบเพื่อรองรับข้อมูลที่มีปริมาณมาก เช่น ข้อมูลผู้เอาประกันภัย เป็นต้น ซึ่งการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง มีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้เพื่อลดความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
----	--	---

### 3. กองทุนประกันวินาศภัย

กองทุนประกันวินาศภัยมีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

#### 3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสารให้เกิดยอมรับและปลูกฝังในจิตสำนึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จ วิสัยทัศน์เป็นหลักสำคัญของยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก และพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัย โดยวิสัยทัศน์กำหนดได้ดังนี้

“กองทุนประกันวินาศภัย เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย ธุรกิจประกันวินาศภัยมั่นคง  
ยั่งยืนและมีความสามารถในการแข่งขัน”

#### 3.2 จุดมุ่งหมาย (Goals) ของวิสัยทัศน์

“เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย” มีจุดมุ่งหมาย คือ เจ้าหน้าที่ทุกรายได้รับความคุ้มครองตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดโดยเร็ว หากบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย

“พัฒนาประกันวินาศภัยให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพ” เนื่องจาก ความสำเร็จของกองทุนประกันวินาศภัยเป็นปลายน้ำ ซึ่งมีต้นน้ำมาจากธุรกิจประกันวินาศภัย ที่มั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขัน กองทุนประกันวินาศภัยจำเป็นต้องคำนึงธุรกิจประกันวินาศภัยที่เป็นต้นน้ำของกองทุนประกันวินาศภัย ซึ่งตามบทบาทหน้าที่ และพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัย ในการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนประกันวินาศภัยและการประกันวินาศภัย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ธุรกิจประกันวินาศภัยมีความความมั่นคงและเสถียรภาพ โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1) กองทุนประกันวินาศภัยมีอัตราส่วนการจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทน กรณีบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้แก่เจ้าหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส ส่งผลให้ภารกิจกองทุนประกันวินาศภัยลุล่วงในระยะเวลา 5 ปี

2) กองทุนประกันวินาศภัยมีอัตราส่วนจำนวนการจ่ายค่าสินไหมทดแทนที่ล่วงพ้นอายุความให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเพิ่มขึ้นในระดับร้อยละ 80 ในระยะเวลา 5 ปี เมื่อเทียบกับอัตราส่วนจำนวนรายปีฐาน (ปี พ.ศ. 2565)

3) กองทุนประกันวินาศภัย สามารถยกระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการประกันวินาศภัย ตลอดจนบทบาทหน้าที่ ภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัย จากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการสื่อสารทุกรูปแบบของกองทุนประกันวินาศภัยเพิ่มขึ้นอีกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ในระยะเวลา 5 ปีจากปีฐาน (ปี พ.ศ. 2565 ซึ่งการรับรู้อยู่ในระดับประมาณร้อยละ 80)

เมื่อกองทุนประกันวินาศภัยสามารถบรรลุซึ่งจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวแล้ว ผู้เอาประกันภัยและประชาชน ตลอดจนสังคมไทย จะมีความเชื่อมั่นต่อระบบธุรกิจประกันวินาศภัยของไทย ส่งผลต่อการพัฒนาธุรกิจประกันวินาศภัย อันทำให้ GDP และมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศสูงขึ้นได้ในที่สุด

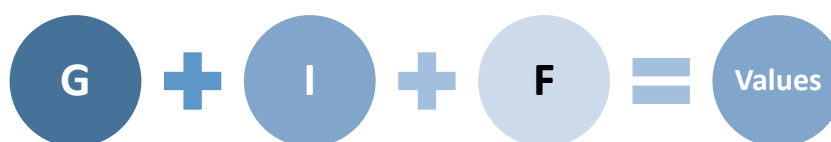
### 3.3. พันธกิจ (Mission Statement)

พันธกิจ คือ การระบุความประสงค์ (Purpose) ของกองทุนประกันวินาศภัยที่แสดงถึงความจำเป็นในการจัดตั้ง และดำรงอยู่ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างจากวิสัยทัศน์ในประเด็นที่เป็นจุดมุ่งหมายในปัจจุบัน (ไม่ระบุภาพอนาคต) เพื่อให้การกำหนดพันธกิจมีความกระชับ สื่อสารเข้าใจง่าย จึงกำหนดเป็นข้อความพันธกิจ ได้ดังนี้

- 1) บริหารเงินกองทุน และเร่งรัดการชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัย เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหนี้
- 2) พัฒนาบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยให้มีประสิทธิภาพ และมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงานตามโครงสร้างองค์กร รวมทั้งการจ้างเหมาบุคคลภายนอกในจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีทักษะพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที
- 3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนประกันวินาศภัยให้มีความเพียงพอ พร้อมทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
- 4) เสริมสร้างทักษะด้านการประกันภัย ส่งเสริมความมั่นคงของอุตสาหกรรมประกันวินาศภัย พัฒนาเสถียรภาพระบบประกันวินาศภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ประชาชน โดยประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและพันธมิตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

### 3.4. ค่านิยมหลัก (Values)

กองทุนประกันวินาศภัยจะต้องมีและแสดงจุดยืนอันเป็นหลักการสำคัญของการดำเนินงาน และเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร “ค่านิยมหลัก” ที่ส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ โดยได้กำหนดค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย ไว้ “GIF” ดังนี้



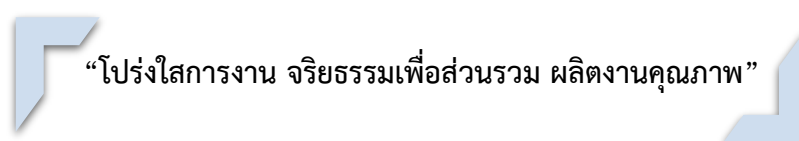
**G = Good Transparency Organization** ยืนหยัดในความถูกต้อง ความโปร่งใสภายในองค์กร

**I = Integrity** มีคุณธรรมและจริยธรรม

**F = Focus on Result and Creating Value** เน้นเป้าหมายของการดำเนินงาน คุณค่า และการพัฒนาผลลัพธ์ให้ดีขึ้น

### 3.5. วัฒนธรรมองค์กร

จากค่านิยมหลักข้างต้น กองทุนประกันวินาศภัยจึงกำหนดเป็น “วัฒนธรรมองค์กร” กล่าวคือ



#### 4. ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กับยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566-2570

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ของกองทุนประกันวินาศภัยต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### กลยุทธ์:

1

เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัย ด้วยกระบวนการตรวจสอบอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหนี้

2

เร่งรัดกำหนดมาตรการในการจัดหาแหล่งเงินทุน และบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อหาแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อการชำระหนี้และบริหารสภาพคล่องของกองทุนประกันวินาศภัย

3

เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนประกันวินาศภัยและการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ

4

วางรากฐานกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารจัดการด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมเร่งรัดการวิเคราะห์และประเมินภาระหนี้ตามสัญญาประกันภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย

5

ประชาสัมพันธ์เชิงรุกในช่องทางการติดต่อกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมมีช่องทางติดต่อที่หลากหลาย เพื่อรองรับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากขึ้น ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบประกัน

6

รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึก ผ่านระบบฐานข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายพันธมิตร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัยและคุ้มครองสิทธิของเจ้าหนี้

7

เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัย เพื่อรองรับในกรณีที่กองทุนประกันวินาศภัยไม่มีเงินเพียงพอมาชำระหนี้ให้เจ้าหนี้

8

เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัยเกี่ยวกับการชำระบัญชี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย

9

สร้างความตระหนักรู้ที่ถูกต้องในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกองทุนประกันวินาศภัย เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10

พัฒนาทักษะด้านการประกันภัย (Insurance Literacy) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันภัยและใช้การประกันภัยช่วยในการบริหารความเสี่ยง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงด้านการประกันภัยให้แก่ประชาชน และพัฒนาเสถียรภาพระบบประกันวินาศภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2**  
**พัฒนาศักยภาพและ**  
**บุคลากรของกองทุน**  
**ประกันวินาศภัย**

**กลยุทธ์:**

1. เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที และกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. เพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี การวิเคราะห์ และการประเมินภาระหนี้ตามสัญญาประกันภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
4. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของข้อมูล อันนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล
5. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างองค์กรใหม่ พร้อมทบทวนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3**  
**ขับเคลื่อนกองทุนประกัน**  
**วินาศภัยด้วยนวัตกรรม**  
**และเทคโนโลยีดิจิทัล**

**กลยุทธ์:**

1. ยกระดับการให้บริการของกองทุนประกันวินาศภัยด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบสิทธิและใช้สิทธิได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรองค์กรด้วยการสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี
3. พัฒนาศักยภาพของระบบป้องกันความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ เพื่อสร้างความปลอดภัยแก่โครงสร้างพื้นฐานของกองทุนประกันวินาศภัย
4. มีระบบและมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกระบวนการรองรับสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างและพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน (Ecosystem) ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ

### กลยุทธ์ :

1. สร้างความตระหนักในระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันของเครือข่ายและพันธมิตร
2. เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานเครือข่ายและพันธมิตร ทั้งภาครัฐและเอกชน
3. ประสานความร่วมมือและบูรณาการกับภาคธุรกิจในการยกระดับความตระหนักในประโยชน์ของการประกันภัยและเพิ่มทักษะด้านการประกันภัยแก่ประชาชนและภาคเอกชน และประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
4. พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน ด้วยการรักษาและต่อยอดความร่วมมือของเครือข่ายและพันธมิตรสู่การพัฒนาระบบประกันวินาศภัยให้สัมฤทธิ์ผล
5. ขยายเครือข่ายความร่วมมือและพันธมิตรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเชื่อมต่อข้อมูลที่สำคัญ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

## 5. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Themes)

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กองทุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพันธกิจให้ก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ของกองทุนนั้น ต้องอาศัยแนวทางที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเรียกว่า “ประเด็นยุทธศาสตร์” (Strategic Themes) หรือเป็น “แผนที่นำทาง” (Roadmap) เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์กำหนดมาจากการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ การท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และการสังเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปประเด็นได้ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ**

### กลยุทธ์:

1. เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปี เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
4. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสุดคล้อยกับการกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย**

**กลยุทธ์:**

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี
2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน
3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง


**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์:**

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม
2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
4. ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร



## 6. ยุทธศาสตร์และเป้าหมาย ระยะ 3 ปี และ 5 ปี

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ระยะ 3 ปี	 เป้าหมาย ระยะ 5 ปี
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :</b> เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที</li> <li>- เพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- บุคลากรกองทุนสามารถปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- บุคลากรกองทุนมีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่สามารถดำเนินงานตามแผนงานของกองทุนประกันวินาศภัย</li> <li>- ระเบียบและข้อบังคับภายในด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนมีความทันสมัยและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- กระบวนการทำงานของกองทุนมีความคล่องตัว รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กองทุนประกันวินาศภัยมีความพร้อมด้านบุคลากร มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำหน้าที่ชำระบัญชีและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- บุคลากรของกองทุนมีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับสถานการณ์</li> <li>- บุคลากรกองทุนมีจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม</li> <li>- บุคลากรกองทุนมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- บุคลากรกองทุนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และมีความสุขในองค์กร</li> <li>- เจ้าหน้าที่ได้รับการบริการที่ดีมีความรวดเร็วมากขึ้นจากบุคลากรกองทุนที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</li> </ul>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :</b> ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</li> <li>- บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรกองทุนมีทักษะ ศักยภาพสมรรถนะสูง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้</li> </ul>

## ยุทธศาสตร์

## เป้าหมาย ระยะ 3 ปี



## เป้าหมาย ระยะ 5 ปี

- บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชน
- กองทุนมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านเทคโนโลยีที่รองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่
- บุคลากรกองทุนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย มาตรฐาน และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กองทุนมีระบบการบริหารงานที่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- บุคลากรของกองทุนสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :** ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

- บุคลากรกองทุนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
- บุคลากรกองทุนมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
- กองทุนประกันวินาศภัยเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรของกองทุนมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน
- บุคลากรของกองทุนมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ทำให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

## 7. กลยุทธ์ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ตัวชี้วัด (KPI) และตัวอย่างโครงการ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	ปีที่ดำเนินการ
1. เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที และเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1. การจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงาน 2. อัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพิ่มขึ้น	กระบวนการทำงานของกองทุนประกันวินาศภัยมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้มีความรวดเร็วมากขึ้น	จำนวนการจ้างเหมาบุคคลภายนอกและลูกจ้างรายปีที่เพิ่มมากขึ้น	โครงการจัดจ้างบุคคลภายนอกเพื่อปฏิบัติงานของกองทุน โครงการจัดจ้างลูกจ้างรายปี	2566
2. ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัย	กองทุนมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่	ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	1. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัยในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต 2. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการอัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย	2566 - 2570
3. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	1. การเพิ่มความพร้อมความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ 2. การวางมาตรการและระบบงานด้านการชำระบัญชีให้	1. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยได้รับความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน มีทักษะและพร้อมต่อการปฏิบัติงานชำระบัญชีได้อย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ 2. กองทุนประกันวินาศภัยมีมาตรการและระบบงานที่	1. ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยต่อการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี 2. ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการและระบบงานด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย 3. ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ความเพียงพอของ	1. โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย 2. โครงการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี 3. โครงการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการประเมินความเพียงพอของ	2566  2567  2568

กลยุทธ์	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	ปีที่ดำเนินการ
	พร้อมและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน 3. การประเมินภาระหนี้ของกองทุนประกันวินาศภัยจากกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย 4. การประเมินโอกาสและจำนวนภาระหนี้เพิ่มเติมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดเหตุการณ์ที่กองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	พร้อมในการดำเนินงานด้านการชำระบัญชี 3. กองทุนประกันวินาศภัยมีข้อมูลความเพียงพอของเงินกองทุน รู้สถานะทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้เพื่อการวางแผนและจัดหาจำนวนเงินทุนและแหล่งเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัย	เงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	
4. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ร่างแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน และบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	จำนวนระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง	การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแก้ไขปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	2567

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสุดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย**

กลยุทธ์	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	ปีที่ดำเนินการ
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี	1. มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน 2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่รองรับการปฏิบัติงานภายในองค์กรและการปฏิบัติงานจากที่บ้าน	1. บุคลากรกองทุนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่จำเป็น มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญตรงตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยพร้อมปรับตัวในการปฏิบัติงานจากที่บ้านได้อย่างทันที่ เป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	1. จำนวนครั้งของการจัดอบรมถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกองทุน 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3. ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน 4. ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนต่อการปฏิบัติงาน กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน	1. โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในองค์กร 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย	2567  2567
2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	มีการจัดสัมมนาฝึกอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร	1. การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น 2. บุคลากรกองทุนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน ระเบียบข้อบังคับ ขององค์กร	1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา	โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร	2566 - 2570
3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีการจัดฝึกอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	1. การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น	1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา	โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร	2567

กลยุทธ์	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	ปีที่ดำเนินการ
		2. บุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร			
4. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรของกองทุนสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามโครงสร้างองค์กร	โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย	2566 - 2570

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	ปีที่ดำเนินการ
1. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม	ผู้บริหารและบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	1. กองทุนประกันวินาศภัยเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2. การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	1. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาเรื่อง ธรรมาภิบาล	โครงการอบรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	2566 - 2570

กลยุทธ์	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	ปีที่ดำเนินการ
2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ ปลุกฝังวัฒนธรรมการทำงานตาม ค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารให้แก่ บุคลากรกองทุน 2. สร้างและส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมให้บุคลากรกองทุน 3. ปลุกฝังให้บุคลากรกองทุนมี วัฒนธรรมการทำงานตาม ค่านิยมหลักของกองทุนประกัน วินาศภัย	1. บุคลากรกองทุนสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี และส่งผลให้เกิดความ สัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรกองทุนมี วัฒนธรรมการทำงาน สอดคล้องกับค่านิยมหลัก ของกองทุนประกันวินาศภัย	ระดับความสำเร็จของบุคลากร ในการปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพและส่งเสริม ค่านิยมที่ดีภายในองค์กร	โครงการส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อสร้างและปลุกฝัง วัฒนธรรมการทำงาน เพื่อส่งเสริม ค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรภายในองค์กร	2566 - 2570
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนให้เกิดความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิตและการทำงาน	1. บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี และส่งผลให้งานประสบ ผลสำเร็จ 2. บุคลากรกองทุนประกัน วินาศภัยมีความผูกพันต่อ องค์กร	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการและกิจกรรม 2. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร	1. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากร 2. โครงการพัฒนาและปรับปรุง ระบบสวัสดิการ	2566 - 2570
4. ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร	1. สร้างและพัฒนาความจงรักภักดี และความผูกพันของบุคลากร กองทุนต่อองค์กร 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคลากรกองทุน	1. บุคลากรกองทุนประกัน วินาศภัยมีความรักและ ผูกพันต่อองค์กร 2. อัตราการหมุนเวียนเข้า ออกของพนักงานต่ำ (Turnover Rate) ช่วยลด ความเสี่ยงด้านความ ต่อเนื่องของงาน	1. ระดับความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร 2. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร	โครงการพัฒนาความสามารถของ บุคลากร และสร้างความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและสวัสดิการที่ดี	2566 - 2570

## ภาคผนวก ก

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)  
ปี พ.ศ. 2566



**การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)  
ปี พ.ศ. 2566**

ด้วยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กองทุนประกันวินาศภัยต้องเผชิญกับปัจจัยความท้าทายใหม่ๆ ตลอดเวลา อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564 - 2568) รวมถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม โรคระบาด COVID-19 และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้กองทุนประกันวินาศภัย จะต้องทบทวนกรอบ การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะแวดล้อมในทุกปี

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (2566-2570) มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (2566 - 2570) เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จ บรรลุตามพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัยอย่างยั่งยืน และเป็นแนวทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยต่อไป

กองทุนประกันวินาศภัยจึงได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (2566-2570) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มการปฏิบัติงานตามภารกิจในอนาคต ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพ สะท้อนประสิทธิผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนประกันวินาศภัย จึงได้มีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (2566-2570) โดยปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของกรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น) ในปี 2565 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (2566-2570) เพื่อนำไปใช้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัยในปี 2567 มีกรอบทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน กองทุนจึงได้จัดทำทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปี 2566 โดยมีขอบเขตการทบทวน ดังนี้

1. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อเสนอแนะของกรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น)
2. การทบทวนสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เป็นปัจจุบัน
3. การทบทวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT)

**1. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อเสนอแนะของกรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น)**

เพื่อให้การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปี 2567 ของกองทุนประกันวินาศภัย เกิดประสิทธิภาพ กองทุนจึงได้นำข้อเสนอแนะด้านการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปีบัญชี 2566 มาทบทวนเพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง ดังนี้

ผลการประเมินด้านการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
กองทุนประกันวินาศภัย ในปีบัญชี 2566

องค์ประกอบที่สำคัญ	ครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่ครบถ้วน
1. วิสัยทัศน์	✓	
2. พันธกิจ	✓	
3. วัตถุประสงค์ นโยบาย/เป้าประสงค์	✓	
4. ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)	✓	
5. ยุทธศาสตร์	✓	
6. เป้าหมายหลัก	✓	
7. รายละเอียดการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ที่ครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน		✓
8. การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		✓
9. การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน		✓

จากผลการประเมินที่สรุปได้ตามตารางดังกล่าวข้างต้น กองทุนประกันวินาศภัยได้รับข้อเสนอแนะจากกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น) โดยเห็นว่าการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2566 กองทุนประกันวินาศภัยมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ **3.9750 คะแนน** เนื่องจากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก
- 2) การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และแผนปฏิบัติการกองทุนประกันวินาศภัยดังกล่าวขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
  - 3.1 ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละชั้นตอนที่ชัดเจน
  - 3.2. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

## 2. การทบทวนสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เป็นปัจจุบัน

การทบทวนข้อมูลการจัดตั้ง ยุทธศาสตร์ของกองทุนประกันวินาศภัย และการศึกษาปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันมีรายละเอียดโดยย่อ ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)			
ข้อมูลเดิม	ไม่เปลี่ยนแปลง	เปลี่ยนแปลง	ผลการทบทวน
วิสัยทัศน์ (Vision) “กองทุนประกันวินาศภัย เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัยเมื่อบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย ธุรกิจประกันวินาศภัยมั่นคง ยั่งยืนและมีความสามารถในการแข่งขัน”	✓		-
จุดมุ่งหมาย (Goals) ของวิสัยทัศน์	✓		-
พันธกิจ (Mission Statement)	✓		-
บุคลากรตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย กองทุนประกันวินาศภัย มีบุคลากร รวมจำนวน 35 คน ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ ผู้จัดการกองทุนฯ จำนวน 1 คน</li> <li>✚ พนักงานกองทุนฯ จำนวน 34 คน</li> <li>- เจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 4 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่สารสนเทศ จำนวน 2 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่กฎหมายและคดี จำนวน 4 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ จำนวน 15 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา</li> </ul>		✓	บุคลากรตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย กองทุนประกันวินาศภัย มีบุคลากร รวมจำนวน 36 คน ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ ผู้จัดการกองทุนฯ จำนวน 1 คน</li> <li>✚ รองผู้จัดการกองทุนฯ 1 คน</li> <li>✚ พนักงานกองทุนฯ จำนวน 34 คน</li> <li>- เจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 4 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่สารสนเทศ จำนวน 2 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่กฎหมายและคดี จำนวน 4 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ จำนวน 15 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา</li> <li>- เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา</li> </ul>
อัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย อัตรากำลังกองทุนประกันวินาศภัยที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัย มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 34 ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ เจ้าหน้าที่อาวุโส ระดับ 1 จำนวน 4 อัตรา</li> <li>✚ เจ้าหน้าที่ ระดับ 2 จำนวน 12 อัตรา</li> <li>✚ เจ้าหน้าที่ ระดับ 1 จำนวน 18 อัตรา</li> </ul>	✓		-

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

ข้อมูลเดิม	ไม่ เปลี่ยนแปลง	เปลี่ยนแปลง	ผลการทบทวน
<p><b>เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์</b>  <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b> : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>2. ทบทวนอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>3. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย</li> <li>4. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน</li> </ol> <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b> : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>กลยุทธ์:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี</li> <li>2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน</li> <li>3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> <li>4. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</li> </ol> <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>กลยุทธ์:</p>	<p>✓</p>		

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)			
ข้อมูลเดิม	ไม่เปลี่ยนแปลง	เปลี่ยนแปลง	ผลการทบทวน
<p>1. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>4. ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>			
<p><u>ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</u></p> <p>1. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2553</p> <p>2. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือกการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน พ.ศ. 2553</p> <p>3. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการจ้างลูกจ้าง พ.ศ. 2553</p> <p>4. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยวัน เวลาทำงาน และการลา พ.ศ. 2553</p> <p>5. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2553</p> <p>6. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายเดินทางไปในงานของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2553</p> <p>7. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการลาออกจากงานของพนักงาน พ.ศ. 2553</p> <p>8. ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. 2553</p> <p>9. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553</p> <p>10. ข้อบังคับกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการจัดทำประกันภัยของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2561</p> <p>11. หลักเกณฑ์กองทุนฯ เรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน และหลักเกณฑ์กองทุนฯ เรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน (ฉบับที่ 2)</p> <p>12. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของมาตรฐานตำแหน่งงานพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2561</p> <p>13. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น พ.ศ. 2561</p> <p>14. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนประจำปี พ.ศ. 2561</p> <p>15. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าเครื่องแต่งกายของผู้จัดการและพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2561</p>		✓	<p><u>ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</u> ที่มีการปรับปรุงแก้ไขให้มีความทันสมัย</p> <p>1. ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายเดินทางไปในงานของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2553</p> <p>2. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของมาตรฐานตำแหน่งงานพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2561</p> <p>3. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น พ.ศ. 2561</p>

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

ข้อมูลเดิม	ไม่เปลี่ยนแปลง	เปลี่ยนแปลง	ผลการทบทวน
<p>16. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงิน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562</p> <p>17. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการ จัดการฝึกอบรม การประชุม และการจัดงานของกองทุน พ.ศ. 2562</p> <p>18. หลักเกณฑ์กองทุนประกันวินาศภัย เรื่อง การศึกษา เพิ่มเติม ฝึกอบรม ตูงาน ปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือ ต่างประเทศ พ.ศ. 2564</p> <p>19. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานของตำแหน่งรอง ผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2565</p> <p>20. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับ สมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งรองผู้จัดการ กองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2565</p> <p>21. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับ สมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565</p>			

## การทบทวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT)

เพื่อให้กองทุนทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคที่มีการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบัน ซึ่งอาจทำให้ การดำเนินงานมีอุปสรรค กองทุนจึงเห็นว่าการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT) และนำข้อมูลที่ได้ ทำการวิเคราะห์มาเพิ่มเติมในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์ โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix เป็น เครื่องมือในการนำข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดมาวิเคราะห์ควบคู่กัน จะทำให้การดำเนินงานของ กองทุนประกันวินาศภัยในระยะยาว ระยะสั้นหรือรายปี มีมาตรการสำหรับบริหารจัดการตามประเด็นยุทธศาสตร์และ กลยุทธ์ที่ครอบคลุมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ หรือการปฏิบัติการกิจของกองทุนประกันวินาศภัยอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1) การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด จะเป็นการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นการระบุ ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจะเป็นการประเมินภายในองค์กร ส่วนการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดเป็น การประเมินภายนอกองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลของการกำหนดกลยุทธ์จากการใช้เทคนิค TOWS Matrix นี้

ดังนั้น จากการทบทวนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) โดยเปรียบเทียบและนำผล การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวและระยะสั้นในปีที่ผ่านมาของกองทุนประกันวินาศภัย พบว่ามีปัจจัยที่ ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ ในปี 2566 เพิ่มขึ้น ตามตารางดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย ในปี 2566			
ข้อมูลเดิม	คงเดิม	เพิ่มขึ้น	ผลการทบทวน
ประเด็นจุดแข็ง (Strengths : S)		✓	S8 การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กปว. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและธรรมาภิบาล
ประเด็นจุดอ่อน (Weakness : W)	✓		-
ประเด็นโอกาส (Opportunities : O)		✓	O7 การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2566 และได้รับผลคะแนน 90.03 ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของกองทุน
ประเด็นอุปสรรค (Threats : T)		✓	T6 อัตรากำลังนิติกรที่รับผิดชอบการประเมินข้อจำกัด และความเป็นปัจจุบันของระเบียบบุคคล ไม่สอดคล้องต่อปริมาณงาน

จุดแข็ง (Strengths : S)		
จุดแข็ง ปี 2565	จุดแข็งที่เพิ่มขึ้น ปี 2566	
S1	โครงสร้างของคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความแข็งแกร่ง มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ทำให้การพิจารณามีหลายมิติ การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดัน ทิศทางองค์กรตามแผนพัฒนาการประกันภัยของรัฐ และกรรมการได้รับความคุ้มครองจากการประกันภัยความรับผิดของกรรมการและเจ้าหน้าที่ของบริษัท (Directors and Officers Liability Insurance: D&O)	S8 การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กปว. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและธรรมาภิบาล
S2	กองทุนมีรายได้สม่ำเสมอจากการนำส่งเงิน (มาตรา 80/3) จากภาคธุรกิจประกันวินาศภัย ทำให้มีงบประมาณสำหรับการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
S3	กองทุนมีโครงสร้างองค์กร โครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี พนักงานมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ	
S4	ผู้บริหารและผู้บริหารกองทุนมีความรู้พื้นฐานของงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	
S5	ผู้บริหารและผู้บริหารกองทุนมีความเข้าใจด้านการประกันภัย/ด้านการชำระบัญชีเพิ่มมากขึ้นจากประสบการณ์การทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย	
S6	พนักงานและบุคลากรของกองทุนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายและทดแทนกันได้ภายในองค์กร	
S7	พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีประสบการณ์และทักษะเพิ่มมากขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 รวมถึงสถานการณ์การเฟื่องของใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย	



การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based
จุดแข็ง Strengths	S8	การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กปว. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและธรรมาภิบาล
		การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2566 ส่งผลให้ กปว. ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมของพนักงานและลูกจ้างทุกตำแหน่งงาน



จุดอ่อน (Weaknesses : W)	
จุดอ่อน ปี 2565	จุดอ่อนที่เพิ่มขึ้น ปี 2566
	คงเดิม
	กองทุนมีอัตราจำกัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน และจำนวนบุคลากรของกองทุนที่มีอยู่ปัจจุบันไม่เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันมีบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยหลายบริษัท หรือเป็นช่วงเวลาภารกิจเร่งด่วน ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาด หรือล่าช้าในการปฏิบัติงานมีอัตราจำกัดมีความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน
W2	การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย เป็นเหตุปัจจัยภายนอกที่กองทุนไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานและมีความชำนาญลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากภาระงานที่สูง รวมทั้งส่งผลต่อภาระงานด้านสารสนเทศไม่สอดคล้องกับบุคลากร และการจัดจ้างบุคลากรภายนอก (outsourcing) ก็ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
	บุคลากรของกองทุนไม่เพียงพอในการทำหน้าที่ผู้ชำระบัญชี ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีเงื่อนไขที่ปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากกองทุนมีบุคลากรและเครื่องมือไม่เพียงพอ อาจทำให้ถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายได้
W4	ระบบการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรยังไม่สามารถรองรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน
	พนักงานและบุคลากรของกองทุนขาดความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานชำระบัญชี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่ถูกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย
W6	บุคลากรของกองทุนยังขาดความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความรู้ด้านการประกันภัย ความรู้ด้านกฎหมาย ประกันภัย

โอกาส (Opportunities : O)		
	โอกาส ปี 2565	โอกาสที่เพิ่มขึ้น ปี 2566
O1	การมีช่องทาง รูปแบบหรือวิธีการใหม่ๆ ที่เข้าถึงประชาชนในแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงความโปร่งใสและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนมีช่องทางที่สามารถเข้าถึงและอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนได้มากขึ้น	O7 การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2566 และได้รับผลคะแนน 90.03 ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของกองทุนฯ
O2	การพัฒนากระบวนการให้บริการที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนต้องปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงการให้บริการที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	
O3	การส่งเสริมการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงความเสี่ยงใหม่ ๆ ตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	
O4	การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ทำให้กองทุนต้องมุ่งนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	
O5	จากเหตุการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัยด้วยเหตุจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางการชำระบัญชีเพิ่มมากขึ้น	
O6	จากเหตุการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัยด้วยเหตุจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถทำงานทดแทนตำแหน่งกันได้อย่างดี	



การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based
โอกาส Opportunities	O7 การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2566 และได้รับผลคะแนน 90.03 ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของกองทุน	ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2566 เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประเภทกองทุน

ด้านอุปสรรค (Threats : T)		
	จุดอ่อน ปี 2565	จุดอ่อน ปี 2566
T1	กฎหมายแต่งตั้งให้กองทุนเป็นผู้ชำระบัญชี ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี	T6 อัตรากำลังนิติกรที่รับผิดชอบการประเมินข้อจำกัดและความเป็นปัจจุบันของระเบียบบุคคล ไม่สอดคล้องต่อปริมาณงาน
T2	ความเชี่ยวชาญของพนักงานและบุคลากรของกองทุนในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชียังไม่เพียงพอต่อภาระงานในปัจจุบัน จำเป็นต้องจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีแทน	
T3	บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	
T4	เทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากรเพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
T5	บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	



การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based
อุปสรรค Threats	T6 อัตรากำลังนิติกรที่รับผิดชอบการประเมินข้อจำกัดและความเป็นปัจจุบันของระเบียบบุคคล ไม่สอดคล้องต่อปริมาณงาน	ปัจจุบันงานกฎหมายและคดี 2 มีพนักงานจำนวน 1 อัตรา ที่รับผิดชอบในการศึกษาและแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์ร่วมกับงานทรัพยากรบุคคล

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) **กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)** คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรุก

(2) **กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)** คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน

(3) **กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)** คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข

(4) **กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)** คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรับ

ตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
ปัจจัยภายนอก	SO กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส
โอกาส (Opportunities : O)	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	WT กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค
อุปสรรค (Threats : T)		

#### 4. การกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาสและจุดอ่อนกับข้อจำกัด

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	Strategic Objective (SO)
	WO1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ กองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัย และส่งเสริมประสิทธิภาพการ ดำเนินงาน (W3+W5+O2+O4+O5)	ST1 ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้าง ใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความ รับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผล ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (S1+S3+S4+S5+S6+S7+T1+T2+T3)	WT1 เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มี ทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่ม อัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน (W1+W2+W3+T1+T2+T3)	Strategic Objective 1  1. เสริมและพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรของกองทุนให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้ อย่างเพียงพอและมี ประสิทธิภาพ  (WO1+ST1+WT1+WT2)
			WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร กองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้าน การชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิก ถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย และหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการ แต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย (W4+W5+W6+T1+T2+T4)	
SO1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความ เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวก สะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มี ส่วนได้เสียและประชาชน (S4+S5+S7+O1+O3+O4+O5+O6)	WO2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีและส่งเสริม การใช้ เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร (W1+W2+W4+W6+O1+O3+ O4+O5)	ST2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (S1+S2+S3+T2+T3+T4+T5)	WT3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มี ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์ได้ดี (W2+W4+W5+W6+T1+T2+T4+T5)	Strategic Objective 2  2. ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มี สมรรถนะสูงสอดคล้องกับ ภารกิจหน้าที่ของกองทุน ประกันวินาศภัย  (SO1+WO2+ST2+WT3)

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	Strategic Objective (SO)
SO2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มี คุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรร มาภิบาลในการปฏิบัติงานตาม แนวทางของกฎหมายว่าด้วย มาตรฐานทางจริยธรรม (S3+S4+O1+O2+O4+O7)		ST3 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (S1+S3+S4+S8+T1+T3+T6)	WT4 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงาน ตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย (W1+W4+W5+W6+T1+T3)	Strategic Objective 3  3. ส่งเสริมการบริหารทรัพยากร บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล  (SO2+SO3+ST3+WT4)
SO3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน (S3+S4+S7+O4+O5+O6)				

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
WT1 เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงาน</li> <li>อัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กระบวนการทำงานของกองทุนประกันวินาศภัยมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้มีความรวดเร็วมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนการจ้างเหมาบุคคลภายนอกและลูกจ้างรายปีที่เพิ่มมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดจ้างบุคคลภายนอกเพื่อปฏิบัติงานของกองทุนโครงการจัดจ้างลูกจ้างรายปี</li> </ul>	2566	แผนงาน 1 โครงการเร่งรัดการพิจารณาค่าทวงหนี้และการดำเนินงานชำระบัญชีประจำปี พ.ศ. 2566
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	เป็นไปตามขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยโครงการเร่งรัดการพิจารณาค่าทวงหนี้และการดำเนินงานชำระบัญชีประจำปี พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในไตรมาสที่ 1 สามารถสรรหาอัตราค่าจ้างลูกจ้างฯ ได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลต่อกระบวนการพิจารณาค่าทวงหนี้ และการจ่ายเงินของกองทุนที่รวดเร็วมากขึ้น				ดำเนินการแล้วเสร็จ ทั้งนี้ การจัดทำโครงการเร่งรัดการพิจารณาค่าทวงหนี้ และการดำเนินงานชำระบัญชีกองทุนจะดำเนินการต่อเนื่องในทุกปี	
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
ST1 ทบทวนอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับปริมาณงาน และการปฏิบัติงานของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กองทุนมีบุคลากรที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำ การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัยในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต</li> <li>โครงการพัฒนาการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	2566 - 2570	<p>แผนงาน 1 ทบทวนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต</p> <p>แผนงาน 2 ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p> <p>แผนงาน 3 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตราค่าจ้างปัจจุบัน</p>

ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566				ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567
เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจงานกับอัตรากำลัง เพื่อหาค่าตัวเฉลี่ยของงาน/คน จะได้นำเครื่องมืออุปกรณ์มาสนับสนุนหรือวิเคราะห์เป็นแผนงานต่อไป ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะแล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2566				เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1		แผนงาน 1 ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต
เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการจัดทำแบบฟอร์มคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และดำเนินการรวบรวมสรุปต่อผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว				เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1		แผนงาน 2 ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน
เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัยแล้ว ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะแล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาในปี 2566				เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1		แผนงาน 3 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน
-				-		แผนงาน 4 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงาน
กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชีเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ การเพิ่มความพร้อมความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์</li> <li>➤ การวางมาตรการและระบบงานด้านการชำระบัญชีให้พร้อมและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>➤ การประเมินภาระหนี้ของกองทุนประกันวินาศภัยจากกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยได้รับความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน มีทักษะและพร้อมต่อการปฏิบัติงานชำระบัญชีได้อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับสถานการณ์</li> <li>➤ กองทุนประกันวินาศภัยมีมาตรการและระบบงานที่พร้อมในการดำเนินงานด้านการชำระบัญชี</li> <li>➤ กองทุนประกันวินาศภัยมีข้อมูลความเพียงพอของเงินกองทุน รู้สถานะทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้เพื่อการวางแผนและจัดหาจำนวนเงินทุนและแหล่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยต่อการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี</li> <li>➤ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย</li> <li>➤ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ความเพียงพอของเงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินการและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย</li> <li>➤ โครงการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี</li> <li>➤ โครงการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการประเมินความเพียงพอของเงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัยเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	2566 2567 2568	แผนงาน 1 โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย <b>**โครงการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ได้ดำเนินการในแผนปฏิบัติการกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2566</b>



	<p>✚ การประเมินโอกาสและจำนวนภาระหนี้เพิ่มเติมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดเหตุการณ์ที่กองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย</p>	<p>เงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>		<p>ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย</p>		
<b>ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566</b>				<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2567</b>
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน โดยบุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าร่วมหลักสูตรการอบรมเป็นจำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR     A[หลักสูตร KM จำนวน 2 ครั้ง] --&gt; B[หลักสูตร ด้านกฎหมาย จำนวน 2 ครั้ง]     B --&gt; C[หลักสูตร ด้านสารสนเทศ จำนวน 1 ครั้ง]           </pre> </div> <p>โดยมีผลความรู้ความเข้าใจหลังจากการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80</p>				<p>ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรพนักงาน ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มทักษะต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรับ WT2</p>		<p>**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี</p>
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน โดยกองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีด้านการพิจารณาค่าสินไหมทดแทนที่เป็นระบบ ขั้นตอนและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาระบบการและระบบงานด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะแล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2566</p>						
<b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</b>	<b>ผลผลิต (Output)</b>	<b>ผลลัพธ์ (Outcome)</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ตัวอย่างโครงการ</b>	<b>(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ</b>	<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2566</b>
<p>WO1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัย และส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน</p>	<p>✚ ร่างแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย</p>	<p>✚ การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน และบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>✚ จำนวนระเบียบข้อบังคับที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง</p>	<p>✚ การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแก้ไขปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย</p>	2567	<p>แผนงาน 1 ทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน</p>

ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566	ผลการทบทวน	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนแผนงานและเป้าหมาย และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นจำนวน 3 เรื่อง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายเดินทางไปในงานของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566 ประกาศ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2566</li> <li>ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานของตำแหน่งงานพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566 (อยู่ระหว่างรอรับรองรายงานการประชุม และเสนอผู้จัดการกองทุนฯ ลงนาม)</li> <li>ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งพนักงานประจำให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น พ.ศ. 2566 (อยู่ระหว่างรอรับรองรายงานการประชุม และเสนอผู้จัดการกองทุนฯ ลงนาม)</li> </ol>	<p>เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงแก้ไข WO1</p>	<p>แผนงาน 1 การดำเนินงานด้านการปรับปรุงแก้ไขระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย</p>

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย**

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
WT3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน</li> <li>มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่รองรับการปฏิบัติงานภายในองค์กรและการปฏิบัติงานจากที่บ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรกองทุนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่จำเป็น มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญตรงตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยพร้อมปรับตัวในการปฏิบัติงานจากที่บ้านได้อย่างทันทั่วทั้งที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครั้งของการจัดอบรมถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกองทุน</li> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน</li> <li>ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในองค์กร</li> <li>โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	2567 2567	<p>แผนงาน 1 จัดฝึกอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p>

			การปฏิบัติงาน กรณี เกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน			
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			ผลการทบทวน	โครงการ/แผนงาน ปี 2567	
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ เช่น พนักงานมีการจัดทำแบบฟอร์มสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองและดำเนินการวางแผนจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรกองทุนฯ และดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ			เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรับ Wt3	แผนงาน 1 **โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี	
<b>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</b>	<b>ผลผลิต (Output)</b>	<b>ผลลัพธ์ (Outcome)</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ตัวอย่างโครงการ</b>	<b>(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ</b>	<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2566</b>
SO1 ส่งเสริมการพัฒนาคความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดสัมมนาฝึกอบรมความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น</li> <li>บุคลากรกองทุนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมสัมมนา</li> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรม ให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร</li> </ul>	2566 - 2570	แผนงาน 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			ผลการทบทวน	โครงการ/แผนงาน ปี 2567	
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยกองทุนดำเนินงานโครงการอบรมกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยเสร็จสิ้น 1 ครั้ง			เห็นควรมีการส่งเสริมการพัฒนาคความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ต่อเนื่องในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก SO1	**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี	
<b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</b>	<b>ผลผลิต (Output)</b>	<b>ผลลัพธ์ (Outcome)</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ตัวอย่างโครงการ</b>	<b>(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ</b>	<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2566</b>
WO2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดฝึกอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น</li> <li>บุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมสัมมนา</li> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร</li> </ul>	2567	-

		สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร				
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	-			เห็นควรดำเนินการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ในปี 2567 เพื่อผลักดันกลยุทธ์เชิงแก้ไข WO2		**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี
<b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</b>	<b>ผลผลิต (Output)</b>	<b>ผลลัพธ์ (Outcome)</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ตัวอย่างโครงการ</b>	<b>(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ</b>	<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2566</b>
ST2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรของกองทุนสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามโครงสร้างองค์กร	โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย	2566 – 2570	-
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	-			เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุน ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST2		แผนงาน 1 โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
SO2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารและบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กองทุนประกันวินาศภัยเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</li> <li>การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</li> <li>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาเรื่อง ธรรมาภิบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการอบรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล</li> </ul>	2566 - 2570	แผนงาน 1 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย
<b>ผลการดำเนินงาน</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2567</b>	
เป็นไปตามระดับขั้นตอนแผนงานและเป้าหมาย โดยโครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ได้ดำเนินการแล้วเสร็จจำนวน 3 ครั้ง และมีผลความรู้ความเข้าใจหลังจากการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80			เห็นควรกำหนดแผนงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรุก SO2		แผนงาน 1 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	
กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
WT4 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารให้แก่บุคลากรกองทุน</li> <li>สร้างและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรกองทุน</li> <li>ปลูกฝังให้บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรกองทุนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน</li> <li>บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของบุคลากรในการปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมค่านิยมที่ดีภายในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรภายในองค์กร</li> </ul>	2566-2570	แผนงาน 1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม
<b>ผลการดำเนินงาน</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2567</b>	

	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรด้านการเสริมสร้างเทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ จะดำเนินการอบรมดังกล่าวในเดือนธันวาคม 2566			เห็นควรกำหนดแผนงานที่เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรับ WT4		แผนงาน 1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม
กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
SO3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ</li> <li>บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยมีความผูกพันต่อองค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและกิจกรรม</li> <li>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร</li> <li>โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ</li> </ol>	2566-2570	แผนงาน 1 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
ผลการดำเนินงาน			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567	
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยกองทุนดำเนินงานโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย” เสร็จสิ้นแล้วจำนวน 1 ครั้ง			เห็นควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก SO3		แผนงาน 1 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
ST3 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างและพัฒนาความจงรักภักดีและความผูกพันของบุคลากรกองทุนต่อองค์กร</li> <li>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองทุน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยมีความรักและผูกพันต่อองค์กร</li> <li>อัตราการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงานต่ำ (Turnover Rate) ช่วยลดความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</li> <li>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดี</li> </ul>	2566 - 2570	-
ผลการดำเนินงาน			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567	
	-			ดำเนินการพัฒนาสวัสดิการ และความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากรกองทุน เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST3		แผนงาน 1 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

## ภาคผนวก ข

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)  
ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567

## การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ปี พ.ศ. 2567

ด้วยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กองทุนประกันวินาศภัยต้องเผชิญกับปัจจัยความท้าทายใหม่ๆ ตลอดเวลา อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564 - 2568) รวมถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม โรคระบาด COVID-19 และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้กองทุนประกันวินาศภัย จะต้องทบทวนกรอบ การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะแวดล้อมในทุกปี

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (2566-2570) มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (2566 - 2570) เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จ บรรลุตามพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัยอย่างยั่งยืน และเป็นแนวทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยต่อไป

กองทุนประกันวินาศภัยจึงได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (2566-2570) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มการปฏิบัติงานตามภารกิจในอนาคต ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพ สะท้อนประสิทธิผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนประกันวินาศภัย จึงได้มีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (2566-2570) โดยปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของกรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น) ในปี 2566 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (2566-2570) เพื่อนำไปใช้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัยในปี 2568 มีกรอบทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน กองทุนจึงได้จัดทำการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปี 2567 โดยมีขอบเขตการทบทวน ดังนี้

1. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อเสนอแนะกรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น)
2. การทบทวนสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เป็นปัจจุบัน
3. การทบทวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT)

### 3. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อเสนอแนะของกรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น)

เพื่อให้การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปี 2568 ของกองทุนประกันวินาศภัยเกิดประสิทธิภาพ กองทุนจึงได้นำข้อเสนอแนะด้านการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปีบัญชี 2567 มาทบทวนเพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง ดังนี้



ผลการประเมินด้านการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ในปีบัญชี 2567

องค์ประกอบที่สำคัญ	ครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่ครบถ้วน
1. วิสัยทัศน์	✓	
2. พันธกิจ	✓	
3. วัตถุประสงค์ นโยบาย/เป้าประสงค์	✓	
4. ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)	✓	
5. ยุทธศาสตร์	✓	
6. เป้าหมายหลัก	✓	
7. รายละเอียดการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ที่ครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน	✓	
8. การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		✓
9. การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน		✓

จากผลการประเมินที่สรุปได้ตามตารางดังกล่าวข้างต้น กองทุนประกันวินาศภัยได้รับข้อเสนอแนะจากกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น) โดยเห็นว่าการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2567 กองทุนประกันวินาศภัยมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 4.0000 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5.0000 คะแนน เนื่องจากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และแผนปฏิบัติการกองทุนประกันวินาศภัยดังกล่าวขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.1) ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริงของทุกโครงการ/แผนงาน

#### 4. การทบทวนสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เป็นปัจจุบัน

การทบทวนข้อมูลการจัดตั้ง ยุทธศาสตร์ของกองทุนประกันวินาศภัย และการศึกษาปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันมีรายละเอียดโดยย่อ ดังนี้

ความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (2566-2570) ภายใต้แผนแม่บท

- แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 – 2580)

“ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ  
แผนแม่บทประเด็นที่ 20 การบริหารประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

เป้าหมายหลักที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่



- แผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (2564 - 2568)

**ยุทธศาสตร์ที่ 1**  
พัฒนาและส่งเสริมให้  
ธุรกิจประกันภัย ปรับ  
รูปแบบการดำเนิน  
ธุรกิจให้สอดคล้องกับ  
สภาพแวดล้อมใหม่

**ยุทธศาสตร์ที่ 2**  
สร้างวัฒนธรรมการ  
บริหารความเสี่ยง  
ด้านการประกันภัยให้  
ประชาชนและ  
ภาคเอกชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3**  
ผลักดันให้ระบบ  
ประกันภัยมีบทบาท  
ในการสนับสนุน  
ระบบเศรษฐกิจและ  
สังคมอย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4**  
พัฒนาโครงสร้าง  
พื้นฐานด้านการ  
ประกันภัยเพื่อ  
ส่งเสริมการดำเนิน  
ธุรกิจประกันภัยฯ

- แผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

**ยุทธศาสตร์ 1**  
เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหนี้  
ตามสัญญาประกันภัยและ  
คุ้มครองสิทธิเจ้าหนี้ สร้าง  
เสถียรภาพ

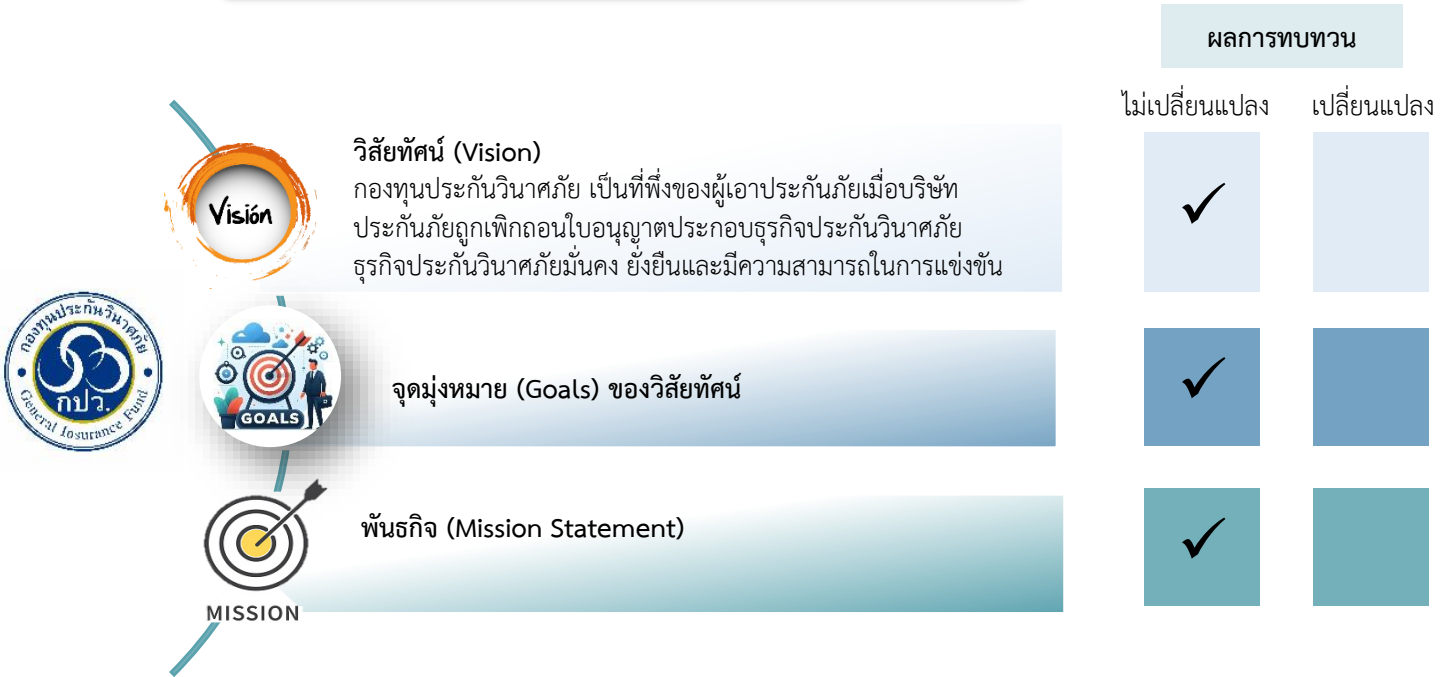
**ยุทธศาสตร์ 2**  
พัฒนาศักยภาพและ  
บุคลากรของกองทุน  
ประกันวินาศภัย

**ยุทธศาสตร์ 3**  
ขับเคลื่อนกองทุนด้วย  
นวัตกรรมและ  
เทคโนโลยีดิจิทัล

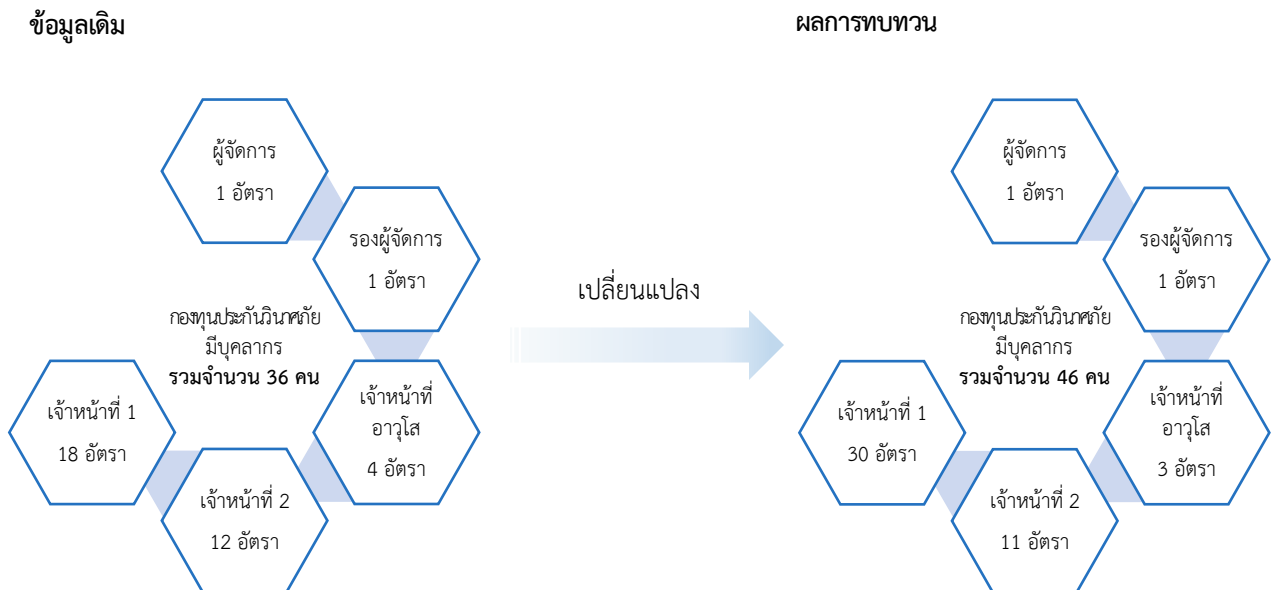
**ยุทธศาสตร์ 4**  
เสริมสร้างและพัฒนาระบบ  
นิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน  
(Ecosystem)  
ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)



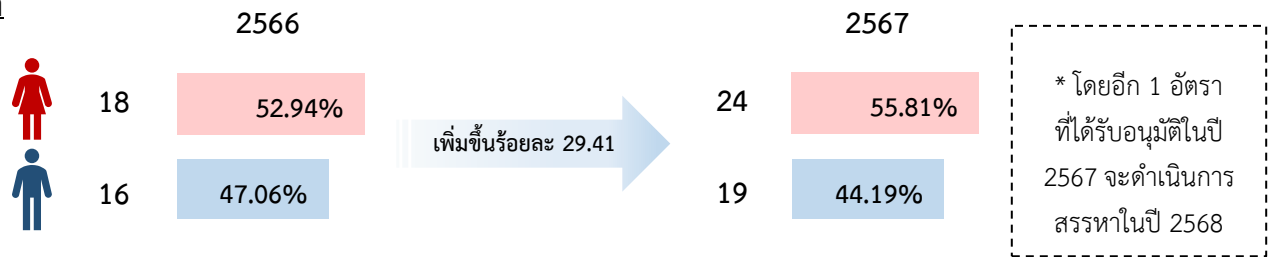
อัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย



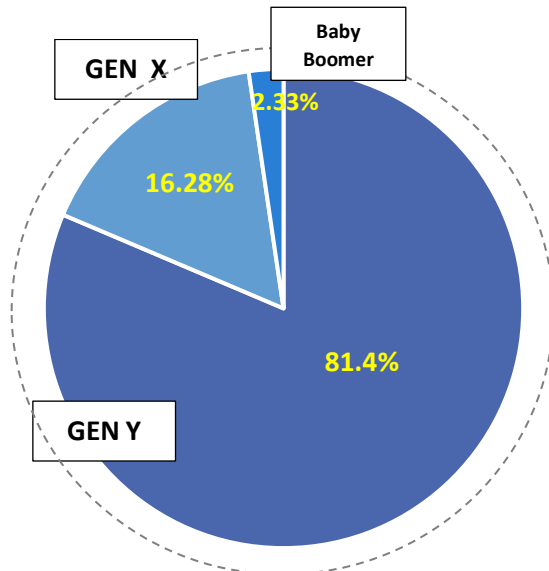
อัตรากำลังกองทุนประกันวินาศภัยที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัย มีอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 49 อัตรา ประกอบด้วย

1. พนักงาน จำนวน 44 อัตรา
2. พนักงานในระดับที่มีคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน และกฎหมาย จำนวน 5 อัตรา

### เพศ



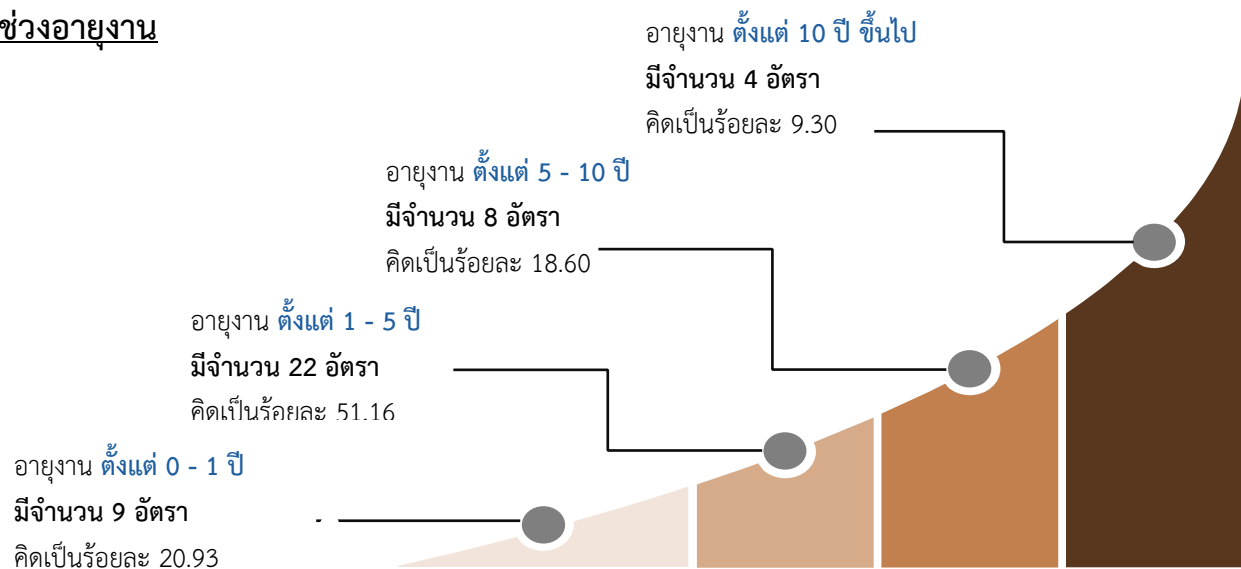
### Generation หรือช่วงอายุ



### ในปี 2567

- มีพนักงาน Baby Boomer หรือ ในช่วงอายุ 54 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33
- พนักงาน GEN X หรือ ในช่วงอายุ 38 - 53 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.28
- พนักงาน GEN Y หรือ ในช่วงอายุ อายุ 21 - 37 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีพนักงานจำนวนมากที่สุด

### ช่วงอายุงาน



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

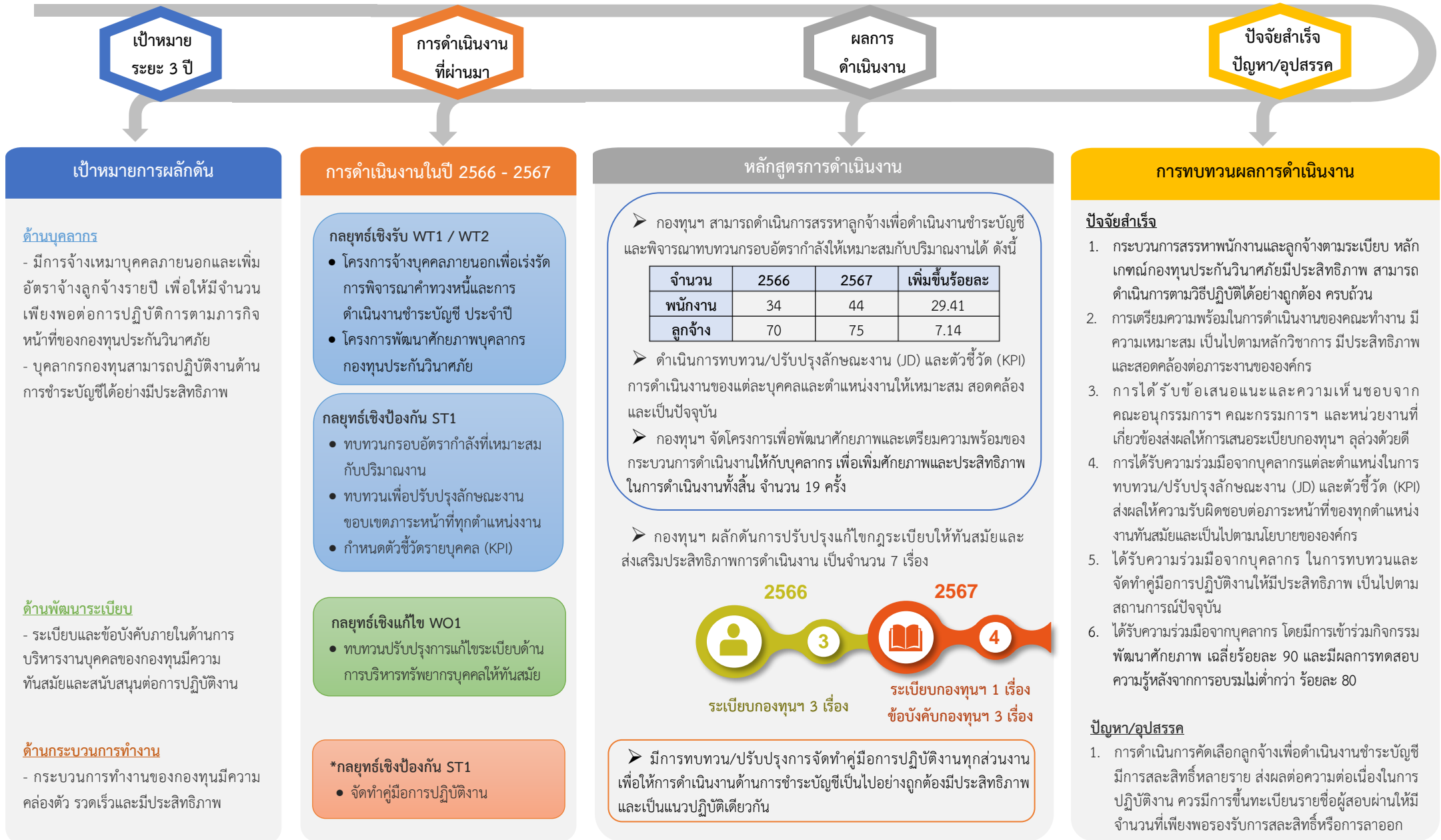
ข้อมูลเดิม	ไม่เปลี่ยนแปลง	เปลี่ยนแปลง	ผลการทบทวน																																																																																													
<p>อัตรากำลังตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย กองทุนประกันวินาศภัย มีบุคลากร รวมจำนวน 36 คน ประกอบด้วย</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับตำแหน่ง</th> <th>จำนวนอัตรากำลัง</th> <th>คิดเป็นร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ผู้จัดการกองทุนฯ</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td>รองผู้จัดการกองทุนฯ</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่บัญชี</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่การเงิน</td><td>5</td><td>13.89</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่พัสดุ</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่สารสนเทศ</td><td>2</td><td>5.56</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่สื่อสารองค์กร</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก</td><td>4</td><td>11.11</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ</td><td>15</td><td>41.67</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน</td><td>1</td><td>2.78</td></tr> <tr><td><b>รวม</b></td><td><b>36</b></td><td><b>100</b></td></tr> </tbody> </table>	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ	ผู้จัดการกองทุนฯ	1	2.78	รองผู้จัดการกองทุนฯ	1	2.78	เจ้าหน้าที่บัญชี	1	2.78	เจ้าหน้าที่การเงิน	5	13.89	เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน	1	2.78	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1	2.78	เจ้าหน้าที่สารสนเทศ	2	5.56	เจ้าหน้าที่สื่อสารองค์กร	1	2.78	เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง	1	2.78	เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล	1	2.78	เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก	4	11.11	เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ	15	41.67	เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน	1	2.78	<b>รวม</b>	<b>36</b>	<b>100</b>		✓	<p>อัตรากำลังตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย กองทุนประกันวินาศภัย มีบุคลากร รวมจำนวน 46 คน ประกอบด้วย</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับตำแหน่ง</th> <th>จำนวนอัตรากำลัง</th> <th>คิดเป็นร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ผู้จัดการกองทุนฯ</td><td>1</td><td>2.17</td></tr> <tr><td>รองผู้จัดการกองทุนฯ</td><td>1</td><td>2.17</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่บัญชี</td><td>1</td><td>2.17</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่การเงิน *</td><td>6</td><td>13.04</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน</td><td>1</td><td>2.17</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่พัสดุ *</td><td>2</td><td>4.35</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่สารสนเทศ *</td><td>3</td><td>6.52</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่สื่อสารองค์กร *</td><td>2</td><td>4.35</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์ * และบริหารความเสี่ยง</td><td>2</td><td>4.35</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล *</td><td>2</td><td>4.35</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก *</td><td>2</td><td>4.35</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่กฎหมายและคดี *</td><td>6</td><td>13.04</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ</td><td>15</td><td>32.61</td></tr> <tr><td>เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน *</td><td>2</td><td>4.35</td></tr> <tr><td><b>รวม</b></td><td><b>46</b></td><td><b>100</b></td></tr> </tbody> </table> <p>* ระดับตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติอัตรากำลังเพิ่มในปี 2567</p>	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ	ผู้จัดการกองทุนฯ	1	2.17	รองผู้จัดการกองทุนฯ	1	2.17	เจ้าหน้าที่บัญชี	1	2.17	เจ้าหน้าที่การเงิน *	6	13.04	เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน	1	2.17	เจ้าหน้าที่พัสดุ *	2	4.35	เจ้าหน้าที่สารสนเทศ *	3	6.52	เจ้าหน้าที่สื่อสารองค์กร *	2	4.35	เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์ * และบริหารความเสี่ยง	2	4.35	เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล *	2	4.35	เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก *	2	4.35	เจ้าหน้าที่กฎหมายและคดี *	6	13.04	เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ	15	32.61	เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน *	2	4.35	<b>รวม</b>	<b>46</b>	<b>100</b>
ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ																																																																																														
ผู้จัดการกองทุนฯ	1	2.78																																																																																														
รองผู้จัดการกองทุนฯ	1	2.78																																																																																														
เจ้าหน้าที่บัญชี	1	2.78																																																																																														
เจ้าหน้าที่การเงิน	5	13.89																																																																																														
เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน	1	2.78																																																																																														
เจ้าหน้าที่พัสดุ	1	2.78																																																																																														
เจ้าหน้าที่สารสนเทศ	2	5.56																																																																																														
เจ้าหน้าที่สื่อสารองค์กร	1	2.78																																																																																														
เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง	1	2.78																																																																																														
เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล	1	2.78																																																																																														
เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก	4	11.11																																																																																														
เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ	15	41.67																																																																																														
เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน	1	2.78																																																																																														
<b>รวม</b>	<b>36</b>	<b>100</b>																																																																																														
ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรากำลัง	คิดเป็นร้อยละ																																																																																														
ผู้จัดการกองทุนฯ	1	2.17																																																																																														
รองผู้จัดการกองทุนฯ	1	2.17																																																																																														
เจ้าหน้าที่บัญชี	1	2.17																																																																																														
เจ้าหน้าที่การเงิน *	6	13.04																																																																																														
เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน	1	2.17																																																																																														
เจ้าหน้าที่พัสดุ *	2	4.35																																																																																														
เจ้าหน้าที่สารสนเทศ *	3	6.52																																																																																														
เจ้าหน้าที่สื่อสารองค์กร *	2	4.35																																																																																														
เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์ * และบริหารความเสี่ยง	2	4.35																																																																																														
เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล *	2	4.35																																																																																														
เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก *	2	4.35																																																																																														
เจ้าหน้าที่กฎหมายและคดี *	6	13.04																																																																																														
เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ	15	32.61																																																																																														
เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน *	2	4.35																																																																																														
<b>รวม</b>	<b>46</b>	<b>100</b>																																																																																														
<p><b>เดิม</b></p> <p>ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ. 2553</li> <li>ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือกการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน พ.ศ. 2553</li> <li>ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการจ้างลูกจ้าง พ.ศ. 2553</li> <li>ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยวัน เวลาทำงาน และการลา พ.ศ. 2553</li> <li>ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2553</li> <li>ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายเดินทางไปในงานของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566</li> <li>ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการลาออกจากงานของพนักงาน พ.ศ. 2553</li> <li>ข้อบังคับกองทุนฯ ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. 2553</li> <li>ระเบียบกองทุนฯ ว่าด้วยการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553</li> </ol>		✓	<p><b>เพิ่มขึ้น</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้จัดการ พนักงานและลูกจ้างของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2567</li> </ol>																																																																																													

ข้อมูลเดิม	ไม่เปลี่ยนแปลง	เปลี่ยนแปลง	ผลการทบทวน
<p>10. ข้อบังคับกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการจัดทำประกันภัยของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2561</p> <p>11. หลักเกณฑ์กองทุนฯ เรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน และหลักเกณฑ์กองทุนฯ เรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน (ฉบับที่ 2)</p> <p>12. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของมาตรฐานตำแหน่งงานพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566</p> <p>13. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น พ.ศ. 2566</p> <p>14. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนประจำปี พ.ศ. 2561</p> <p>15. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าเครื่องแต่งกายของผู้จัดการและพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2561</p> <p>16. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงิน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562</p> <p>17. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม การประชุม และการจัดงานของกองทุน พ.ศ. 2562</p> <p>18. หลักเกณฑ์กองทุนประกันวินาศภัย เรื่อง การศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือ ต่างประเทศ พ.ศ. 2564</p> <p>19. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานของตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2565</p> <p>20. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งรองผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2565</p> <p>21. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565</p>			

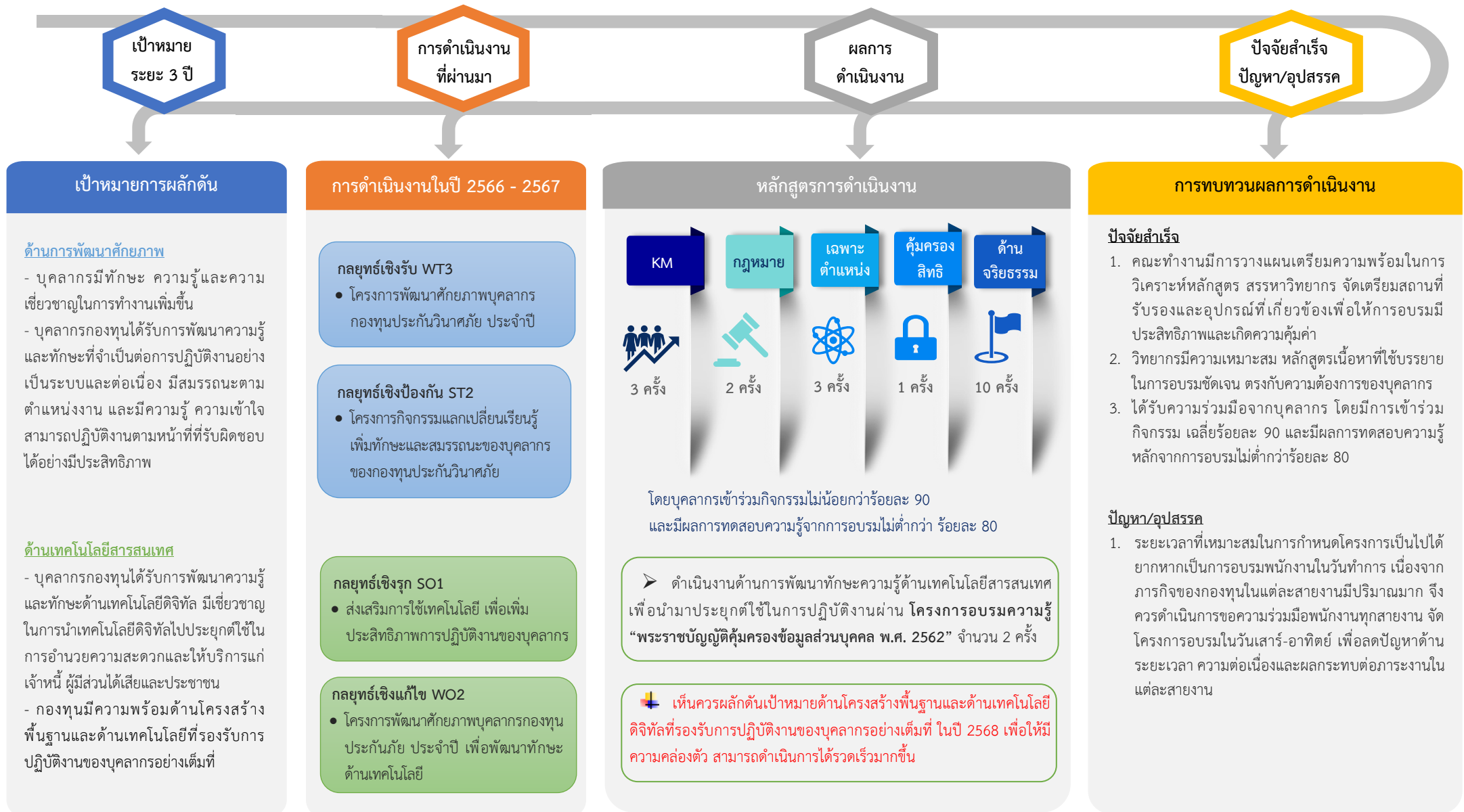


ปัจจัยความสำเร็จและผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์และแผนงาน/โครงการในอดีต ระหว่างปี 2566 - 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย



เป้าหมาย  
ระยะ 3 ปี

การดำเนินงาน  
ที่ผ่านมา

ผลการ  
ดำเนินงาน

ปัจจัยสำเร็จ  
ปัญหา/อุปสรรค

### เป้าหมายการผลักดัน

#### ด้านการพัฒนาศักยภาพ

- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มขึ้น
- บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน
- กองทุนมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านเทคโนโลยีที่รองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่

### การดำเนินงานในปี 2566 - 2567

#### กลยุทธ์เชิงรับ WT3

- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี

#### กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST2

- โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย

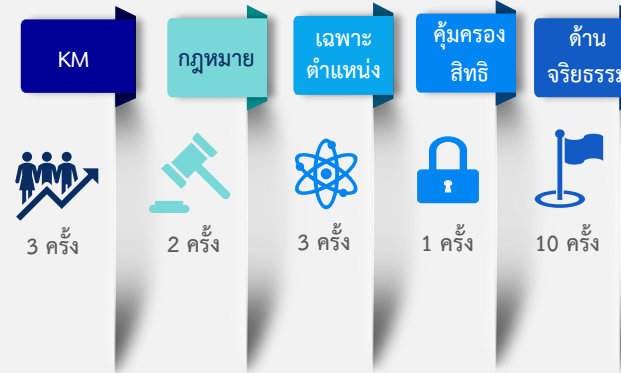
#### กลยุทธ์เชิงรุก SO1

- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO2

- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี เพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี

### หลักสูตรการดำเนินงาน



โดยบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และมีผลการทดสอบความรู้จากการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

➤ ดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานผ่าน โครงการอบรมความรู้ “พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562” จำนวน 2 ครั้ง

🚧 เห็นควรผลักดันเป้าหมายด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่รองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่ ในปี 2568 เพื่อให้มีความคล่องตัว สามารถดำเนินการได้รวดเร็วมากขึ้น

### การทบทวนผลการดำเนินงาน

#### ปัจจัยสำเร็จ

1. คณะทำงานมีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการวิเคราะห์หลักสูตร สรรหาวิทยากร จัดเตรียมสถานที่รับรองและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า
2. วิทยากรมีความเหมาะสม หลักสูตรเนื้อหาที่ใช้บรรยายในการอบรมชัดเจน ตรงกับความต้องการของบุคลากร
3. ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร โดยมีการเข้าร่วมกิจกรรม เฉลี่ยร้อยละ 90 และมีผลการทดสอบความรู้ หลังจากการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

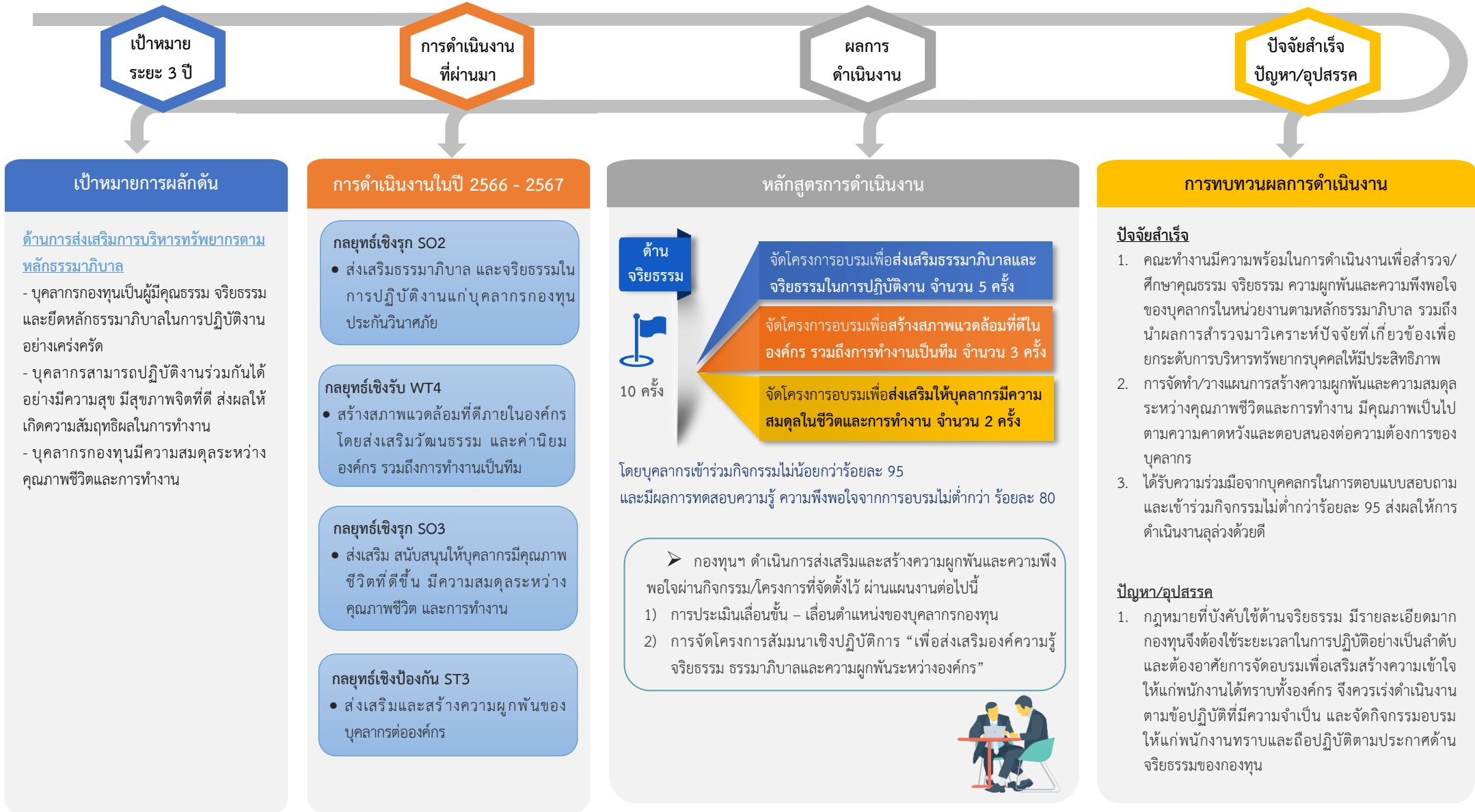
#### ปัญหา/อุปสรรค

1. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการกำหนดโครงการเป็นไปได้ยากหากเป็นการอบรมพนักงานในวันทำการ เนื่องจากภารกิจของกองทุนในแต่ละสาขามีปริมาณมาก จึงควรดำเนินการขอความร่วมมือพนักงานทุกสาขา จัดโครงการอบรมในวันเสาร์-อาทิตย์ เพื่อลดปัญหาด้านระยะเวลา ความต่อเนื่องและผลกระทบต่อภาระงานในแต่ละสาขา

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

## การทบทวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT)



เพื่อให้กองทุนทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคที่มีการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบัน ซึ่งอาจทำให้การดำเนินงานมีอุปสรรค กองทุนจึงเห็นว่าการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT) และนำข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์มาเพิ่มเติมในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์ โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix เป็นเครื่องมือในการนำข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดมาวิเคราะห์ควบคู่กัน จะทำให้การดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัยในระยะยาว ระยะสั้นหรือรายปี มีมาตรการสำหรับบริหารจัดการตามประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ครอบคลุมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ หรือการปฏิบัติการกิจของกองทุนประกันวินาศภัยอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1) การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด จะเป็นการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นการระบุให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจะเป็นการประเมินภายในองค์กร ส่วนการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดเป็นการประเมินภายนอกองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลของการกำหนดกลยุทธ์จากการใช้เทคนิค TOWS Matrix นี้

ดังนั้น จากการทบทวนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) โดยเปรียบเทียบและนำผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวและระยะสั้นในปีที่ผ่านมาของกองทุนประกันวินาศภัย พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนฯ ในปี 2567 เพิ่มขึ้น ตามตารางดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย ในปี 2567			
ข้อมูลเดิม	คงเดิม	เพิ่มขึ้น	ผลการทบทวน
ประเด็นจุดแข็ง (Strengths : S)		✓	S9 การบูรณาการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานภายนอกช่วยสร้างระบบการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการดำเนินงานมากขึ้น S10 มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการ และการพัฒนาระเบียบภายในองค์กร
ประเด็นจุดอ่อน (Weakness : W)	✓		-
ประเด็นโอกาส (Opportunities : O)		✓	O8 การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทประกันภัยที่เป็นขนาดใหญ่ ถือเป็นการสร้างโอกาสให้กองทุนเกิดการปรับตัว ทั้งด้านองค์ความรู้ของบุคลากร ด้านการเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่พิจารณามูลหนี้ ด้านการจัดหาแหล่งเงินหรือการแก้ไขสภาพหนี้ และด้านการบริหารความเสี่ยงกองทุน
ประเด็นอุปสรรค (Threats : T)		✓	T7 จากกรณีการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีภาระงานในปริมาณมากขึ้น

จุดแข็ง (Strengths : S)	
จุดแข็ง ปี 2565 - 2566	
S1	โครงสร้างของคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความแข็งแกร่ง มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ทำให้การพิจารณามีหลายมิติ การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดัน ทิศทางองค์กรตามแผนพัฒนาการประกันภัยของรัฐ และกรรมการได้รับความคุ้มครองจากการประกันภัยความรับผิดของกรรมการและเจ้าหน้าที่ของบริษัท (Directors and Officers Liability Insurance: D&O)
S2	กองทุนมีรายได้สม่ำเสมอจากการนำส่งเงิน (มาตรา 80/3) จากภาคธุรกิจประกันวินาศภัย ทำให้มีงบประมาณสำหรับการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
S3	กองทุนมีโครงสร้างองค์กร โครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี พนักงานมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ
S4	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกองทุนมีความรู้พื้นฐานของงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
S5	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกองทุนมีความเข้าใจด้านการประกันภัย/ด้านการชำระบัญชีเพิ่มมากขึ้นจากประสบการณ์การทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย
S6	พนักงานและบุคลากรของกองทุนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายและทดแทนกันได้ภายในองค์กร
S7	พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีประสบการณ์และทักษะเพิ่มมากขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 รวมถึงสถานการณ์การฟ้องอัยการของกองทุนประกันวินาศภัย
S8	การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กว. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและธรรมาภิบาล
จุดแข็งที่เพิ่มขึ้น ปี 2567	
S9	การบูรณาการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานภายนอกช่วยสร้างระบบการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการดำเนินงานมากขึ้น
S10	มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการ และการพัฒนาระเบียบภายในองค์กร



การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based	
จุดแข็ง Strengths	S9	การบูรณาการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานภายนอกช่วยสร้างระบบการดำเนินงานให้มีความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการดำเนินงานมากขึ้น	ในปี 2567 กว. ดำเนินการเชื่อมต่อข้อมูล Insurance bureau สำนักงาน คปภ. ได้ตามแผน ร้อยละ 100 ทำให้ข้อมูลเจ้าหน้าที่ในระบบคุ้มครองสิทธิ มีความครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น โดยสามารถค้นหาข้อมูลกรรมธรรม์ของเจ้าหน้าที่ได้จากเลขประจำตัวของเจ้าหน้าที่และบริษัทที่เจ้าหน้าที่ได้ยื่นคำทวงหนี้ไว้
	S10	มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการ และการพัฒนาระเบียบภายในองค์กร	1) มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุน ครั้งที่ 1/2567 (พิเศษ) เห็นชอบให้ผู้จัดการดำเนินการในภารกิจชำระบัญชีตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดและกฎหมายว่าด้วยการประกันภัย 2) มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุน ครั้งที่ 8/2567 เห็นชอบการแก้ไขอำนาจผู้จัดการกองทุนในระเบียบว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่าย

จุดอ่อน (Weaknesses : W)		
จุดอ่อน ปี 2565 - 2566	จุดอ่อนที่เพิ่มขึ้น ปี 2567	
W1	<p>กองทุนมีอัตราค่าจ้างจำกัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน และจำนวนบุคลากรของกองทุนที่มีอยู่ปัจจุบันไม่เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันมีบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยหลายบริษัท หรือเป็นช่วงเวลาภารกิจเร่งด่วน ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาด หรือล่าช้าในการปฏิบัติงานมีอัตราค่าจ้างจำกัดมีความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน</p>	คงเดิม
W2	<p>การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย เป็นเหตุปัจจัยภายนอกที่กองทุนไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานและมีความชำนาญลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากภาระงานที่สูง รวมทั้งส่งผลกระทบต่อภาระงานด้านสารสนเทศไม่สอดคล้องกับบุคลากร และการจัดจ้างบุคลากรภายนอก (outsourcing) ก็ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	
W3	<p>บุคลากรของกองทุนไม่เพียงพอในการทำหน้าที่ผู้ชำระบัญชี ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีเงื่อนไขที่ปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากกองทุนมีบุคลากรและเครื่องมือไม่เพียงพอ อาจทำให้ถูกฟ้องร้องเรียกร้องค่าเสียหายได้</p>	
W4	<p>ระบบการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรยังไม่สามารถรองรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน</p>	
W5	<p>พนักงานและบุคลากรของกองทุนขาดความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานชำระบัญชี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่ถูกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย</p>	
W6	<p>บุคลากรของกองทุนยังขาดความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความรู้ด้านการประกันภัย ความรู้ด้านกฎหมาย ประกันภัย</p>	

โอกาส (Opportunities : O)	
โอกาส ปี 2565 - 2566	โอกาสที่เพิ่มขึ้น ปี 2567
O1	<p>O8 การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทประกันภัยที่เป็นขนาดใหญ่ ถือเป็นโอกาสให้ กปว. เกิดการปรับตัว ทั้งด้านองค์ความรู้ของบุคลากร ด้านการเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่พิจารณามูลหนี้ ด้านการจัดหาแหล่งเงินหรือการแก้ไขสภาพหนี้ และด้านการบริหารความเสี่ยง กปว.</p>
O2	
O3	

โอกาส (Opportunities : O)	
โอกาส ปี 2565 - 2566	โอกาสที่เพิ่มขึ้น ปี 2567
	2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
O4	การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ทำให้กองทุนต้องมุ่งนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
O5	จากเหตุการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัยด้วยเหตุจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางด้านการชำระบัญชีเพิ่มมากขึ้น
O6	จากเหตุการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัยด้วยเหตุจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถทำงานทดแทนตำแหน่งกันได้อย่างดี
O7	การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2566 และได้รับผลคะแนน 90.03 ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของกองทุนฯ



การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based
โอกาส Opportunities	O8 การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทประกันภัยที่เป็นขนาดใหญ่ ถือเป็นโอกาสให้ กปว. เกิดการปรับตัว ทั้งด้านองค์ความรู้ของบุคลากร ด้านการเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่พิจารณามูลหนี้ ด้านการจัดหาแหล่งเงินหรือการแก้ไขสภาพหนี้ และด้านการบริหารความเสี่ยง กปว.	<ol style="list-style-type: none"> <li>คำสั่งที่ 19/2567 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2567 แต่งตั้งกองทุนประกันวินาศภัยเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย</li> <li>บมจ.สินมั่นคงประกันภัย เป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีทรัพย์สินเป็นจำนวนมาก บริษัทมีค่าสินไหมทดแทนค้างจ่ายเจ้าหนี้ประมาณ 530,000 ราย เป็นจำนวนเงินมากกว่า 37,000 ล้านบาท โดยมีการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน ประเภท โควิด -19 จำนวนประมาณ 400,000 ราย และเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนประเภทรถยนต์จำนวนประมาณ 130,000 ราย นอกจากนี้บริษัทยังมีกรมธรรม์ประกันภัยที่ยังมีความคุ้มครอง ณ วันที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตฯ อีกประมาณ 800,000 กรมธรรม์ เบี้ยสุทธิประมาณ 31,000 ล้านบาทจำนวนเงินความคุ้มครองประมาณ 141,200 ล้านบาท</li> </ol>

ด้านอุปสรรค (Threats : T)		
	จุดอ่อน ปี 2565 – 2566	จุดอ่อน ปี 2567
T1	กฎหมายแต่งตั้งให้กองทุนเป็นผู้ชำระบัญชี ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี	T7 จากกรณีการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีภาระงานในปริมาณมากขึ้น
T2	ความเชี่ยวชาญของพนักงานและบุคลากรของกองทุนในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชียังไม่เพียงพอต่อภาระงานในปัจจุบัน จำเป็นต้องจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีแทน	
T3	บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	
T4	เทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากรเพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
T5	บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	
T6	อัตราค่าจ้างนิติกรที่รับผิดชอบการประเมินข้อจำกัดและความเป็นปัจจุบันของระเบียบบุคคล ไม่สอดคล้องต่อปริมาณงาน	



การวิเคราะห์ S W O T		รายละเอียด Evidence-Based
อุปสรรค Threats	T7 จากกรณีการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีภาระงานในปริมาณมากขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> <li>คำสั่งที่ 19/2567 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2567 แต่งตั้งกองทุนประกันวินาศภัยเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย</li> <li>บมจ.สินมั่นคงประกันภัย มีค่าสินไหมทดแทนค้างจ่ายเจ้าหนี้ ประมาณ 530,000 ราย เป็นจำนวนเงินมากกว่า 37,000 ล้านบาท</li> </ol>

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรุก

(2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน

(3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข

(4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรับ

#### ตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
โอกาส (Opportunities : O)	SO กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส
อุปสรรค (Threats : T)	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	WT กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

## 5. การกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาสและจุดอ่อนกับข้อจำกัด

การทบทวนกลยุทธ์จากปัจจัยการวิเคราะห์ที่เพิ่มขึ้น ปี 2567			
Strategic Objective 1 เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	( WO1 + ST1 + WT1 + WT2 )		
	กลยุทธ์คงเดิม	ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์	
<p><b>O8</b> การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทประกันภัยที่เป็นขนาดใหญ่ ถือเป็นการสร้างโอกาสให้ กปว. เกิดการปรับตัว ทั้งด้านองค์ความรู้ของบุคลากร ด้านการเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านวิธีการหรือนวปฏิบัติที่พิจารณาเหล่านี้ ด้านการจัดหาแหล่งเงินหรือการแก้ไขสภาพหนี้ และด้านการบริหารความเสี่ยง กปว.</p>	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	<p>WO1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน</p> <p>( W3 + W5 + O2 + O4 + O5 + <b>O8</b> )</p>	-
<p><b>S9</b> การบูรณาการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานภายนอกช่วยสร้างระบบการดำเนินงานที่มีความรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการดำเนินงานมากขึ้น</p> <p><b>S10</b> มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการ และการพัฒนาระเบียบภายในองค์กร</p> <p><b>T7</b> จากกรณีการฟ้องไต่ถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีภาระงานในปริมาณมากขึ้น</p>	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	<p>ST1 ทบทวนอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งค่าตอบแทนเพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>( S1 + S3 + S4 + S5 + S6 + S7 + <b>S10</b> + T1 + T2 + T3 + <b>T7</b> )</p>	-
<p><b>T7</b> จากกรณีการฟ้องไต่ถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีภาระงานในปริมาณมากขึ้น</p>	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	<p>WT1 เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>( W1 + W2 + W3 + T1 + T2 + T3 )</p>	-
		<p>WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกฟ้องถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกฟ้องถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย</p> <p>( W4 + W5 + W6 + T1 + T2 + T4 + <b>T7</b> )</p>	-








<b>Strategic Objective 2</b> <b>ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย</b>		<b>( SO1 + WO2 + ST2 + WT3 )</b>	
		<b>กลยุทธ์คงเดิม</b>	<b>ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์</b>
<p><b>S9</b> การบูรณาการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานภายนอกช่วยสร้างระบบการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการดำเนินงานมากขึ้น</p> <p><b>S10</b> มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการ และการพัฒนาระเบียบภายในองค์กร</p> <p><b>O8</b> การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทประกันภัยที่เป็นขนาดใหญ่ ถือเป็นโอกาสให้ กปว. เกิดการปรับตัว ทั้งด้านองค์ความรู้ของบุคลากร ด้านการเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่พิจารณามูลหนี้ ด้านการจัดหาแหล่งเงินหรือการแก้ไขสภาพหนี้ และด้านการบริหารความเสี่ยง กปว.</p>	<b>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</b>	<p>SO1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน</p> <p>( S4 + S5 + S7 + <b>S9</b> + <b>S10</b> + O1 + O3 + O4 + O5 + O6 + <b>O8</b> )</p>	<p>-</p>
<p><b>O8</b> การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทประกันภัยที่เป็นขนาดใหญ่ ถือเป็นโอกาสให้ กปว. เกิดการปรับตัว ทั้งด้านองค์ความรู้ของบุคลากร ด้านการเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่พิจารณามูลหนี้ ด้านการจัดหาแหล่งเงินหรือการแก้ไขสภาพหนี้ และด้านการบริหารความเสี่ยง กปว.</p>	<b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</b>	<p>WO2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริม การใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>( W1 + W2 + W4 + W6 + O1 + O3 + O4 + O5 + <b>O8</b> )</p>	<p>-</p>
<p><b>S9</b> การบูรณาการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานภายนอกช่วยสร้างระบบการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการดำเนินงานมากขึ้น</p> <p><b>S10</b> มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการ และการพัฒนาระเบียบภายในองค์กร</p> <p><b>T7</b> จากกรณีการฟ้องถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีภาระงานในปริมาณมากขึ้น</p>	<b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</b>	<p>ST2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>( S1 + S2 + S3 + <b>S10</b> + T2 + T3 + T4 + T5 + <b>T7</b> )</p>	<p>-</p>
<p><b>T7</b> จากกรณีการฟ้องถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีภาระงานในปริมาณมากขึ้น</p>	<b>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</b>	<p>WT3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี</p> <p>( W2 + W4 + W5 + W6 + T1 + T2 + T4 + T5 + <b>T7</b> )</p>	<p>-</p>

Strategic Objective 3 ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล		( SO2 + SO3 + ST3 + WT4 )	
		กลยุทธ์คงเดิม	ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์
<p>S9 การบูรณาการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานภายนอกช่วยสร้างระบบการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการดำเนินงานมากขึ้น</p> <p>S10 มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการ และการพัฒนาระเบียบภายในองค์กร</p> <p>O8 การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีของ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทประกันภัยที่เป็นขนาดใหญ่ ถือเป็นโอกาสให้ กบว. เกิดการปรับตัว ทั้งด้านองค์ความรู้ของบุคลากร ด้านการเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ ด้านวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่พิจารณามูลหนี้ ด้านการจัดหาแหล่งเงินหรือการแก้ไขสภาพหนี้ และด้านการบริหารความเสี่ยง กบว.</p>	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	<p>SO2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>( S3 + S4 + O1 + O2 + O4 + O7 )</p>	-
		<p>SO3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>( S3 + S4 + S7 + S10 + O4 + O5 + O6 + O8 )</p>	
<p>S9 การบูรณาการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานภายนอกช่วยสร้างระบบการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการดำเนินงานมากขึ้น</p> <p>S10 มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น จากการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิธีการ และการพัฒนาระเบียบภายในองค์กร</p> <p>T7 จากกรณีการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีการะงานในปริมาณมากขึ้น</p>	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	<p>ST3 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p> <p>( S1 + S3 + S4 + S8 + S10 + T1 + T3 + T6 )</p>	-
<p>T7 จากกรณีการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจ บมจ.สินมั่นคงประกันภัย ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่และกองทุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรกองทุนมีการะงานในปริมาณมากขึ้น</p>	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	<p>WT4 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>( W1 + W4 + W5 + W6 + T1 + T3 + T7 )</p>	-

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
WT1 เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงาน</li> <li>อัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กระบวนการทำงานของกองทุนประกันวินาศภัยมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้มีความรวดเร็วมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนการจ้างเหมาบุคคลภายนอกและลูกจ้างรายปีที่เพิ่มมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดจ้างบุคคลภายนอกเพื่อปฏิบัติงานของกองทุน</li> <li>โครงการจัดจ้างลูกจ้างรายปี</li> </ul>	2566	-
	ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2568
	-			-		-
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
ST1 ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กองทุนมีบุคลากรที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำการบริหารงานบุคคลของกองทุนกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัยในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต</li> <li>โครงการพัฒนาการบริหารจัดการอัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	2566 - 2570	<b>แผนงาน 1</b> ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต
						<b>แผนงาน 2</b> ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน
						<b>แผนงาน 3</b> กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน
						<b>แผนงาน 4</b> จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงาน

ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567				ผลการทบทวน	โครงการ/แผนงาน ปี 2568	
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยมีผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและความก้าวหน้าของระดับตำแหน่งงานตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมเสนอต่อผู้จัดการคณะกรรมการด้านการพัฒนาโครงสร้างฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามลำดับ โดยมีมติเห็นชอบจัดสรรกรอบอัตราค่าจ้าง ในจำนวน 15 อัตรา โดยแบ่งเป็นกรณีเร่งด่วน 10 อัตรา และกรณีสำหรับการสรรหาพนักงานในระดับที่มีคุณสมบัติเชี่ยวชาญด้านการเงินและกฎหมายจำนวน 5 อัตรา ทั้งนี้ กองทุนฯ ได้ดำเนินการรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสอบ คัดเลือกเป็นพนักงานตามกระบวนการสรรหาภายใต้กรอบอัตราค่าจ้างที่ได้รับอนุมัติกรณีเร่งด่วน เรียบร้อยแล้ว</p>				<p>ดำเนินการเสร็จสิ้น โดยกองทุนได้ศึกษา วิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งงานตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2567</p>	-	
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการจัดทำแบบฟอร์มคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และดำเนินการรวบรวมสรุปต่อผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว</p>				<p>เป็นไปตามเป้าหมาย โดยกองทุนได้ดำเนินการทบทวน/จัดทำแบบฟอร์มคำบรรยายลักษณะงานและเสนอต่อผู้จัดการกองทุนฯ เห็นชอบแล้วเสร็จ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน</p>	-	
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัยแล้ว ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะแล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาในปี 2567</p>				<p>จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของจุดแข็ง S10 และอุปสรรค T7 เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1</p>	<p><b>แผนงาน 1</b> กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตราค่าจ้างปัจจุบัน</p>	
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีการดำเนินการจัดทำโครงการการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความถูกต้อง สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนหรือมีรูปแบบที่เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน โดยทุกสายงานอยู่ระหว่างการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะแล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาในปี 2567</p>				<p>เป็นไปตามเป้าหมาย โดยกองทุนได้ดำเนินการทบทวน/จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงานให้แล้วเสร็จพร้อมเผยแพร่ยังสายงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป</p>	-	
กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชีเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ การเพิ่มความพร้อมความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเหมาะสมกับสถานการณ์</li> <li>➤ การวางมาตรการและระบบงานด้านการชำระบัญชีให้พร้อมและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>➤ การประเมินภาระหนี้ของกองทุนประกันวินาศภัยจากกรณี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยได้รับความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน มีทักษะและพร้อมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเหมาะสมกับสถานการณ์</li> <li>➤ กองทุนประกันวินาศภัยมีมาตรการและระบบงานที่พร้อมในการดำเนินงานด้านการชำระบัญชี</li> <li>➤ กองทุนประกันวินาศภัยมีข้อมูลความเพียงพอของ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยต่อการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี</li> <li>➤ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย</li> <li>➤ โครงการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี</li> <li>➤ โครงการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการประเมินความเสี่ยงพหุของเงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อรองรับกรณีบริษัท</li> </ul>	2566  2567  2568	**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี

	บริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย + การประเมินโอกาสและจำนวนภาระหนี้เพิ่มเติมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดเหตุการณ์ที่กองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	เงินกองทุน รัฐสถานะทาง การเงินและความสามารถในการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ เพื่อการวางแผนและจัดหาจำนวนเงินทุนและแหล่งเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพียงพอของเงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัย	ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย		
<b>ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2568</b>	
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน โดยบุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าร่วมหลักสูตรการอบรมเป็นจำนวน 9 หลักสูตร ดังนี้</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; text-align: center;">   <b>หลักสูตร KM</b>  <span style="background-color: red; color: white; padding: 2px;">4 ครั้ง</span> </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;">   <b>หลักสูตรด้านกฎหมาย</b>  <span style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">2 ครั้ง</span> </div> <div style="border: 1px solid yellow; padding: 5px; text-align: center;">   <b>หลักสูตรด้านคุ้มครองสิทธิ</b>  <span style="background-color: yellow; color: black; padding: 2px;">1 ครั้ง</span> </div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; text-align: center;">   <b>หลักสูตรด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</b>  <span style="background-color: blue; color: white; padding: 2px;">1 ครั้ง</span> </div> <div style="border: 1px solid darkblue; padding: 5px; text-align: center;">   <b>หลักสูตรด้านจรรยาภิบาลและความผูกพัน</b>  <span style="background-color: darkblue; color: white; padding: 2px;">1 ครั้ง</span> </div> </div> <p>โดยมีผลความรู้ความเข้าใจหลังจากการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 85</p>			<p>จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของอุปสรรค O8 เห็นควรพัฒนาศักยภาพบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มทักษะต่อการปฏิบัติหน้าที่ ต่อเนื่องในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรับ WT2</p>		<p><b>**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี</b></p>	
<b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</b>	<b>ผลผลิต (Output)</b>	<b>ผลลัพธ์ (Outcome)</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ตัวอย่างโครงการ</b>	<b>(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ</b>	<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2567</b>
WO1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัย และส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน	+ ร่างแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	+ การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน และบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	+ จำนวนระเบียบข้อบังคับที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง	+ การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแก้ไขปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	2567	<b>แผนงาน 1</b> การดำเนินงานด้านการปรับปรุงแก้ไขระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย
<b>ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2568</b>	
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนแผนงานและเป้าหมาย และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ <b>ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้จัดการ พนักงาน และลูกจ้างของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ.2567</b> ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการ คณะอนุกรรมการกฎหมาย และคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัยตามลำดับ ซึ่งได้ดำเนินการประกาศใช้บังคับเรียบร้อยแล้ว</p>			<p>จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของโอกาส O8 เห็นควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไขกฎ ระเบียบ กองทุนประกันวินาศภัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ต่อเนื่องในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงแก้ไข WO1</p>		<p><b>แผนงาน 2</b> การยกเว้นหรือปรับปรุงระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศหรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพและให้ทันสมัย</p>	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยุทธศาสตร์ศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
WT3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน</li> <li>มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่รองรับการปฏิบัติงานภายในองค์กร และการปฏิบัติงานจากที่บ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่จำเป็น มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญตรงตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยพร้อมปรับตัวในการปฏิบัติงานจากที่บ้านได้อย่างทัน่วงที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครั้ง ของการจัดอบรมถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกองทุน</li> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน</li> <li>ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนต่อการปฏิบัติงาน กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในองค์กร</li> <li>โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	2567  2567	<b>แผนงาน 1</b> **โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี
<b>ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2568</b>	
<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน โดยบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนทั้งหมด ได้เข้าร่วมหลักสูตรการอบรมเป็นจำนวน 9 หลักสูตร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>โครงการอบรมความรู้ “ปฐมนิเทศบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ที่สู่น้องพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประจำปี 2567”</li> <li>โครงการอบรมความรู้ “การร่างระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ คำสั่ง ประกาศต่างๆ”</li> <li>โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2567 ครั้งที่ 1</li> <li>โครงการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าสินไหมทดแทน ครั้งที่ 1</li> <li>โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย” ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567</li> <li>โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2567 ครั้งที่ 2</li> <li>โครงการอบรมความรู้ “ความรู้ในชั้นบังคับคดี เรื่อง การบังคับคดีแพ่ง”</li> <li>โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้จริยธรรม ธรรมภิบาล และความผูกพันระหว่างองค์กร”</li> <li>โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง (หน่วยตรวจสอบภายใน) โดยมีผลความรู้ ความเข้าใจหลังจากการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</li> </ol>			<p>จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของอุปสรรค T7 เห็นควรกำหนดแผนงานที่พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน ผ่านการดำเนินงานโครงการฯ ต่อเนื่องในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรับ WT3</p>		<b>แผนงาน 1</b> **โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี	

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
SO1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดสัมมนาฝึกอบรมความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น</li> <li>บุคลากรกองทุนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา</li> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรม ให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร</li> </ul>	2566 - 2570	**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี
	<b>ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2568</b>
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยกองทุนดำเนินงานโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยเสร็จสิ้น 9 ครั้ง				จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของจุดแข็ง S9 + S10 และโอกาส O8 เห็นควรส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาวิธีการหรือแนวปฏิบัติในการนำระบบเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันผ่านการดำเนินงานโครงการฯ ต่อเนื่องในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรุก SO1	<b>แผนงาน 2</b> **ศึกษาระบบเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย
กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
WO2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดฝึกอบรมความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น</li> <li>บุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา</li> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร</li> </ul>	2567	**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี

	ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2568
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยกองทุนดำเนินงานโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยเสร็จสิ้น 9 ครั้ง			จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของโอกาส O8 เห็นควรดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีผ่านการดำเนินโครงการฯ ในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงแก้ไข WO2		**ศึกษาระบบเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
ST2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรของกองทุนสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามโครงสร้างองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ul>	2566 – 2570	<b>แผนงาน 1</b> โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย
	ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2568
	<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน โดยบุคลากรกองทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนทั้งหมด ได้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการดำเนินงานภายในกองทุน เป็นจำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการอบรมความรู้ “ปฐมนิเทศ บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ที่สู่น้องพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประจำปี 2567”</li> <li>2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2567 ครั้งที่ 1</li> <li>3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย” ครั้งที่ 1 ประจำปี 2567</li> <li>4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2567 ครั้งที่ 2</li> <li>5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ จริยธรรม ธรรมภิบาล และความผูกพันระหว่างองค์กร”</li> </ol> <p>โดยมีผลความรู้ ความเข้าใจหลังจากการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</p>			จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของจุดแข็ง S10 และอุปสรรค T7 เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุน ในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST2		<b>แผนงาน 3</b> โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย



ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
SO2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารและบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กองทุนประกันวินาศภัยเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</li> <li>การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</li> <li>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาเรื่อง ธรรมาภิบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการอบรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล</li> </ul>	2566 - 2570	<b>แผนงาน 1</b> ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย
<b>ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2568</b>	
เป็นไปตามระดับขั้นตอนแผนงานและเป้าหมาย โดยโครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 2 ครั้ง และมีผลความรู้ความเข้าใจหลังจากการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80			จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เห็นควรกำหนดแผนงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรุก SO2		<b>แผนงาน 1</b> ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	
กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
WT4 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารให้แก่บุคลากรกองทุน</li> <li>สร้างและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรกองทุน</li> <li>ปลูกฝังให้บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรกองทุนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน</li> <li>บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของบุคลากรในการปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมค่านิยมที่ดีภายในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรภายในองค์กร</li> </ul>	2566-2570	<b>แผนงาน 1</b> สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม
<b>ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2568</b>	
เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรด้านการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้มีส่วนร่วมให้กับบุคลากร ผ่านโครงการอบรมจำนวน 2 ครั้ง			จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของอุปสรรค T7 เห็นควรกำหนดแผนงานที่เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง ในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิง WT4		<b>แผนงาน 2</b> สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม	

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
SO3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ</li> <li>บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยมีความผูกพันต่อองค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและกิจกรรม</li> <li>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร</li> <li>โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ</li> </ol>	2566-2570	<b>แผนงาน 1</b> ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
	<b>ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2568</b>
	<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยกองทุนดำเนินงานโครงการฯ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน รวมถึงยกระดับบุคลากรให้มีความสอดคล้องต่อภารกิจในสถานการณ์ปัจจุบันเสร็จสิ้นแล้วจำนวน 2 ครั้ง</p>			<p>จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นของจุดแข็ง S10 และโอกาส O8 เห็นควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานต่อเนื่อง ในปี 2568 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรุก SO3</p>		<b>แผนงาน 3</b> ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
ST3 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างและพัฒนาความจงรักภักดีและความผูกพันของบุคลากรกองทุนต่อองค์กร</li> <li>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองทุน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยมีความรักและผูกพันต่อองค์กร</li> <li>อัตราการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงานต่ำ (Turnover Rate) ช่วยลดความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</li> <li>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดี</li> </ul>	2566 - 2570	<b>แผนงาน 1</b> ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
	<b>ผลการดำเนินงาน ณ ตุลาคม 2567</b>			<b>ผลการทบทวน</b>		<b>โครงการ/แผนงาน ปี 2568</b>
	<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยได้ดำเนินการศึกษา จัดทำข้อมูลเพื่อสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และนำมาวิเคราะห์ จัดทำแผนการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้แล้วเสร็จ โดยดำเนินการขับเคลื่อนความผูกพัน สร้างแรงจูงใจต่อองค์กร ผ่านกิจกรรม/แผนงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การประเมินเลื่อนขั้น – เลื่อนตำแหน่งของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</li> <li>การจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้จริยธรรม ธรรมภิบาล และความผูกพันระหว่างองค์กร”</li> </ol>			<p>เป็นไปตามระดับขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยผ่านกิจกรรม/แผนงานที่กำหนดขึ้น ทั้งนี้ กองทุนฯ จะดำเนินการส่งเสริม พัฒนาความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยไม่นำมาบรรจุในแผนการดำเนินงาน</p>		-