



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2568

โดย
กองทุนประกันวินาศภัย



สารบัญ

บทนำ	หน้า
บทที่ 1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2568	1 - 10
บทที่ 2 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2568	
➤ โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 1	11 - 13
➤ โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 2	14 - 17
➤ โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 3	18 - 20

บทนำ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2568

กองทุนประกันวินาศภัยมีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสารให้เกิดยอมรับและปลูกฝังในจิตสำนึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จ วิสัยทัศน์เป็นหลักสำคัญของยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก และพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัย โดยวิสัยทัศน์กำหนดได้ดังนี้

“กองทุนประกันวินาศภัย เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย ธุรกิจประกันวินาศภัยมั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขัน”

จุดมุ่งหมาย (Goals) ของวิสัยทัศน์

“เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย” มีจุดมุ่งหมาย คือ เจ้าหน้าที่ทุกรายได้รับความคุ้มครองตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด โดยเร็ว หากบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย

“พัฒนาประกันวินาศภัยให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพ” เนื่องจาก ผลสำเร็จของกองทุนประกันวินาศภัย เป็นปลายน้ำ ซึ่งมีต้นน้ำมาจากธุรกิจประกันวินาศภัย ที่มั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขัน กองทุนประกันวินาศภัยจำเป็นต้องคำนึงธุรกิจประกันวินาศภัยที่เป็นต้นน้ำของกองทุนประกันวินาศภัย ซึ่งตามบทบาท หน้าที่ และพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัย ในการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนประกันวินาศภัยและการประกันวินาศภัย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ธุรกิจประกันวินาศภัยมีความความมั่นคงและเสถียรภาพ โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1) กองทุนประกันวินาศภัยมีอัตราส่วนการจ่ายค่าสินไหมทดแทน กรณีบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้แก่เจ้าหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส ส่งผลให้ภารกิจกองทุนประกันวินาศภัยลุล่วงในระยะเวลา 5 ปี

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

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

เมื่อกองทุนประกันวินาศภัยสามารถบรรลุซึ่งจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวแล้ว ผู้เอาประกันภัยและประชาชน ตลอดจนสังคมไทย จะมีความเชื่อมั่นต่อระบบธุรกิจประกันวินาศภัยของไทย ส่งผลต่อการพัฒนาธุรกิจประกันวินาศภัย อันทำให้ GDP และมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศสูงขึ้นได้ในที่สุด

พันธกิจ (Mission Statement)

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

- 1) บริหารเงินกองทุน และเร่งรัดการชำระหนี้ให้เจ้าหน้าที่ตามสัญญาประกันภัย เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหน้าที่
- 2) พัฒนาบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยให้มีประสิทธิภาพ และมีอัตราการจ่ายที่สอดคล้องกับภาระงานตามโครงสร้างองค์กร รวมทั้งการจ้างเหมาบุคคลภายนอกในจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีทักษะพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที
- 3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนประกันวินาศภัยให้มีความเพียงพอ พร้อมทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีกรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
- 4) เสริมสร้างทักษะด้านการประกันภัย ส่งเสริมความมั่นคงของอุตสาหกรรมประกันวินาศภัย พัฒนาเสถียรภาพระบบประกันวินาศภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ประชาชน โดยประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและพันธมิตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ค่านิยมหลัก (Values)

กองทุนประกันวินาศภัยจะต้องมีและแสดงจุดยืนอันเป็นหลักการสำคัญของการดำเนินงาน และเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลัก ที่ส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ กำหนดค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย ไว้ “GIF” ดังนี้

G = Good Transparency Organization ยืนหยัดในความถูกต้อง ความโปร่งใสภายในองค์กร

I = Integrity มีคุณธรรมและจริยธรรม

F = Focus on Result and Creating Value เน้นเป้าหมายของการดำเนินงาน คุณค่า และการพัฒนาผลลัพธ์ให้ดีขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร

จากค่านิยมหลักข้างต้น กองทุนประกันวินาศภัยจึงกำหนดเป็น “วัฒนธรรมองค์กร” กล่าวคือ

“โปร่งใสการทำงาน จริยธรรมเพื่อส่วนรวม ผลิตงานคุณภาพ”

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหน้าที่ตามสัญญาประกันภัยและคุ้มครองสิทธิเจ้าหน้าที่ สร้างเสถียรภาพของกองทุน สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบประกันวินาศภัย

กลยุทธ์:

- 1) เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหน้าที่ตามสัญญาประกันภัย ด้วยกระบวนการตรวจสอบอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหน้าที่
- 2) เร่งรัดกำหนดมาตรการในการจัดหาแหล่งเงินทุน และบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อการชำระหนี้และบริหารสภาพคล่องของกองทุนประกันวินาศภัย
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนประกันวินาศภัยและการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีกรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
- 4) วางรากฐานกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารจัดการด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมเร่งรัดการวิเคราะห์และประเมินภาระหนี้ตามสัญญาประกันภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
- 5) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกในช่องทางการติดต่อกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมมีช่องทางติดต่อที่หลากหลายเพื่อรองรับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากขึ้น ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบประกันวินาศภัย
- 6) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึก ผ่านระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายพันธมิตร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัยและคุ้มครองสิทธิของเจ้าหน้าที่
- 7) เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัยเพื่อรองรับในกรณีที่กองทุนประกันวินาศภัยไม่มีเงินเพียงพอมาชำระหนี้ให้เจ้าหน้าที่
- 8) เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัยเกี่ยวกับการชำระบัญชี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย
- 9) สร้างความตระหนักรู้ที่ถูกต้องในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกองทุนประกันวินาศภัย เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 10) พัฒนาทักษะด้านการประกันภัย (Insurance Literacy) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันภัยและใช้การประกันภัยช่วยในการบริหารความเสี่ยง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงด้านการประกันภัยให้แก่ประชาชน และพัฒนาเสถียรภาพระบบประกันวินาศภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพและบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย

กลยุทธ์:

1. เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที และกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. เพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี การวิเคราะห์ และการประเมินภาระหนี้ตามสัญญาประกันภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย

4. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของข้อมูล อันนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล
5. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ พร้อมทบทวนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ขับเคลื่อนกองทุนประกันวินาศภัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์:

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างและพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน (Ecosystem) ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์ :

1. สร้างความตระหนักในระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันของเครือข่ายและพันธมิตร
2. เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานเครือข่ายและพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชน
3. ประสานความร่วมมือและบูรณาการกับภาคธุรกิจในการยกระดับความตระหนักรู้ในประโยชน์ของการประกันภัยและเพิ่มทักษะด้านการประกันภัยแก่ประชาชนและภาคเอกชน และประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
4. พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันด้วยการรักษาและต่อยอดความร่วมมือของเครือข่ายและพันธมิตรสู่การพัฒนาประกันวินาศภัยให้สัมฤทธิ์ผล
5. ขยายเครือข่ายความร่วมมือและพันธมิตรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเชื่อมต่อข้อมูลที่สำคัญ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Themes)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์:

1. เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชีเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
4. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย

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

เพื่อให้งานทรัพยากรบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างเป็นรูปธรรมอันสู่เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566- 2570) งานทรัพยากรบุคคลจึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2567 ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Themes) ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ (2) ตัวชี้วัด (3) ค่าเป้าหมาย (4) ผู้รับผิดชอบ (5) ระยะเวลา (6) งบประมาณ ดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี พ.ศ. 2568 รวมทั้งสิ้น 8 แผนงาน/โครงการ โดยมีงบประมาณรวมทั้งสิ้น 1,608,700.00 บาท

ตารางแสดงจำนวนแผน/โครงการ และงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2568

ยุทธศาสตร์	จำนวน แผนงาน/โครงการ	น้ำหนัก
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	2	30
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสุดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย	3	40
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	3	30
รวม	8	100

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	กรอบระยะเวลา ที่ดำเนินการ
กลยุทธ์เชิงรับ : WT1 เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	- ** โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2568
กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST1 ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนเพื่อประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน 1 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน 2566-2570
กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน	แผนงาน 2 การยกเว้นหรือปรับปรุงระเบียบหรือข้อบังคับ หรือประกาศหรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพและให้ทันสมัย 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย		กรอบระยะเวลาที่ดำเนินการ
กลยุทธ์เชิงรับ : WT3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี	แผนงาน 1 ** โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี	2568
กลยุทธ์เชิงรุก : SO1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	แผนงาน 2 ** ศึกษาระบบเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	2568
กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	แผนงาน 3 โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย	2566 - 2570
กลยุทธ์เชิงแก้ไข : WO2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	** ศึกษาระบบเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	2568

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล		กรอบระยะเวลาที่ดำเนินการ
กลยุทธ์เชิงรุก : SO2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม	แผนงาน 1 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	2566-2570
SO3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	แผนงาน 2 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน	2566-2570
กลยุทธ์เชิงรับ : WT4 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	แผนงาน 3 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม	2566-2570
กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST3 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	-	-

รายละเอียดแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ 2568

แผนงาน/โครงการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 8 แผนงาน/โครงการ

ชื่อแผนงาน/โครงการ	น้ำหนัก (%)	แผนงาน/โครงการ		จำนวนงบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หน้า	HRM/HRD
		ใหม่	ต่อเนื่อง				
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	30			0.00			
1. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	15	✓		0.00	งานทรัพยากรบุคคล	11	HRM
2. การยกย่องหรือปรับปรุงระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศหรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพและให้ทันสมัย	15	✓		0.00	งานทรัพยากรบุคคล และงานกฎหมาย	13	HRM
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย	40			1,608,700.00			
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี	15	✓			งานทรัพยากรบุคคล	14	HRD
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี				1,040,000.00			
- โครงการอบรมความรู้ “การดำเนินการในคดีล้มละลาย”				25,000.00			
- โครงการอบรมความรู้ “กฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง”				25,000.00			
- โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการพิจารณาค่าสินไหมทดแทน				205,000.00			
- โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการตรวจสอบรายการเบี้ยค่าชားกรณีบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาต				20,000.00			
- โครงการ การตรวจสอบและวิเคราะห์งบการเงิน วันเลิกกิจการ ของบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย				25,700.00			
- โครงการนำเสนอการเงินตามมาตรฐานการบัญชี และการวิเคราะห์งบการเงิน				7,000.00			
- โครงการฝึกอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่ง “การวางแผนการลงทุน (Investment Planning)”				11,000.00			
- โครงการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุม				60,000.00			
- โครงการอบรมความรู้เรื่อง “กำหนดร่างขอบเขตของงาน (TOR) หรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ				100,000.00			

ชื่อแผนงาน/โครงการ	น้ำหนัก (%)	แผนงาน/โครงการ		จำนวนงบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หน้า	HRM/HRD
		ใหม่	ต่อเนื่อง				
ของพัสดุและการจัดทำราคากลางของพัสดุที่จะซื้อหรือจ้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560” - โครงการอบรมความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 - โครงการอบรมพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งประจำปี 2568				20,000.00 70,000.00			
2. ศึกษาาระบบเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	15			0.00	งานทรัพยากรบุคคล และงานกฎหมาย	16	HRD
3. โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย	10	✓		0.00	งานทรัพยากรบุคคล	17	HRD
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	30			0.00			
1. ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	10	✓		0.00	งานทรัพยากรบุคคล	18	HRD
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม	10	✓		0.00	งานทรัพยากรบุคคล	19	HRD
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน	10	✓		0.00	งานทรัพยากรบุคคล	20	HRD
รวม	100			1,608,700.00			

โครงการ/แผนงาน : (HRM)	1. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	งานทรัพยากรบุคคล
งบประมาณ :	ไม่ใช้งบประมาณ
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับประเมินผลการทำงานว่าบรรลุเป้าหมายตามแผนงาน และสามารถวัดผลและเปรียบเทียบความสำเร็จของงานได้อย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยมีความสอดคล้องกับแผนงาน กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจกองทุน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2568	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)			
			1	2	3	3
เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีฐานดัชนีชี้วัดสะท้อนความสำเร็จของผลงานอย่างมีมาตรฐานตามขั้นตอนที่สำคัญของการทำงานและสอดคล้องกับแผนงาน กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจกองทุน และสามารถนำมาใช้ในประเมินผลการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปีอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	ผลผลิต (Output) : ผู้ปฏิบัติงานมีตัวชี้วัดที่ตรงตามระดับตำแหน่งงานที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนงาน กลยุทธ์ของกองทุน ผลลัพธ์ (Outcome) : 1. มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเหมาะสมกับแต่ละระดับของตำแหน่งงานตามโครงสร้างกองทุน 2. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงวิธีการประเมินผลและมาตรฐานของงานในแต่ละส่วนงานกองทุน 3. มีการประเมินผลตามตัวชี้วัดและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี	5	1	2	3	3

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องต่อเป้าหมายแผนงานในระดับส่วนงาน บุคคลครบทุกระดับตำแหน่งงาน สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยความเห็นชอบของผู้จัดการฯ ภายในไตรมาสแรก ของปี 2568
2	ดำเนินการตรวจสอบและติดตามผลสำเร็จของตัวชี้วัดในแต่ละส่วนงาน เพื่อปรับปรุง หรือแก้ไขหากเกิดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแผนงาน (ถ้ามี)
3	นำผลการดำเนินงานตัวชี้วัดในแต่ละระดับตำแหน่งงานมาใช้ในประเมินผลการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	ประชุมหารือ การจัดทำตัวชี้วัดของบุคลากร เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายกองทุนฯ				
2	จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงาน รายบุคคลของ พนักงานแต่ละระดับ ตำแหน่งงานตามอัตราค่าจ้างปัจจุบัน				
3	เสนอตัวชี้วัดของบุคลากรทุกตำแหน่งงานต่อผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ				
4	ตรวจสอบและติดตามผลสำเร็จของตัวชี้วัดในแต่ละส่วนงาน เพื่อปรับปรุง หรือแก้ไขหากเกิดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแผนงาน (ถ้ามี)				
5	ประเมินผลงานตาม ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้				

โครงการ/แผนงาน : (HRM)	2. การยกย่องหรือปรับปรุงระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศหรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพและให้ทันสมัย
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	งานทรัพยากรบุคคล และงานกฎหมาย
งบประมาณ :	ไม่ใช้งบประมาณ
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และนโยบายงานบุคคลสอดคล้องกับกฎหมายหรือแนวปฏิบัติใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 2. เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้กระบวนการทำงานรวดเร็วรอบคอบและลดข้อผิดพลาด 3. เพื่อปรับปรุงนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น สัญญาจ้างพนักงาน สัญญาจ้างลูกจ้าง เพื่อสนับสนุนการเติบโตและเพิ่มศักยภาพของพนักงานและลูกจ้าง

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี 2568	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)			
			1	2	3	4
กองทุนฯ มีระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศหรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับ เพื่อ <ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงขั้นตอนให้ทันสมัย 2. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล 3. สร้างความโปร่งใสและความชัดเจนต่อผู้ปฏิบัติงาน 4. สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 	ผลผลิต (Output) : มีระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศหรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ ที่ใช้บังคับได้จริง และแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ (Outcome) : งานทรัพยากรบุคคลมีระเบียบหรือแนวปฏิบัติ อื่นๆ ภายใต้อำนาจคณะกรรมการฯ และหรือผู้จัดการฯ โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ร่วมกันทั้งในองค์กร	5	1	2	3	

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	มีการรวบรวมข้อจำกัดหรือการริเริ่มเพื่อพัฒนา เพื่อส่งเสริมงานบุคคล โดยต้องอาศัยการยกย่องหรือปรับปรุงระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศ หรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ เพื่อประสิทธิภาพงานกองทุนฯ
2	มีการศึกษาหรือวิเคราะห์แนวทาง และยกย่องหรือปรับปรุงระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศ หรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ เพื่อประสิทธิภาพงานกองทุนฯ โดยความเห็นชอบของผู้จัดการ และหรือโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกฎหมายฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (ถ้ามี)
3	ดำเนินการยกย่องหรือปรับปรุงเสร็จสิ้น และประกาศใช้บังคับ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล				
2	วิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหา/ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล				
3	เสนอผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย				
4	เสนอต่อคณะกรรมการกฎหมายฯ หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณา (ถ้ามี)				
5	ดำเนินการประกาศใช้บังคับ				

โครงการ/แผนงาน : (HRD)	3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
งบประมาณ :	1,608,700.00
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	<p>เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่และวิชาชีพ ตลอดจนกฎหมายใหม่ที่ปัจจุบันได้บังคับให้หน่วยงานของรัฐต้องถือปฏิบัติ เช่น ทักษะด้านองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กรและทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการชำระบัญชี - ด้านพัสดุ - ด้านกฎหมาย - ด้านงานสารบรรณ - ด้านการเงิน/บัญชี - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบดิจิทัล

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2568	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)				
			1	2	3	4	5
บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมกิจกรรมจัดอบรมในแต่ละหลักสูตร โดยมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	<p>ผลผลิต (Output) : มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ ให้แก่บุคลากรกองทุน จำนวน 4 หลักสูตร</p> <p>ผลลัพธ์ (Outcome) : 1. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ 2. บุคลากรกองทุนร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทดสอบความรู้หลังจากการอบรม</p>	5	1	2	3	4	5

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุน จำนวน 4 หลักสูตร และมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
2	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุน จำนวน 4 หลักสูตร และมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
3	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุน จำนวน 4 หลักสูตร และมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
4	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุน จำนวน 4 หลักสูตร และมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
5	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุน จำนวน 4 หลักสูตร และมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	สรรหาหรือวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม				
2	เสนอขอความเห็นชอบต่อผู้จัดการเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการฯ				
3	ดำเนินการเตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ อาทิ การจัดเตรียมสถานที่อบรม การจัดหาวิทยากร และ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดโครงการ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของกองทุน				
4	ดำเนินการจัดโครงการ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์โครงการ เพื่อความคุ้มค่าของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ				
5	สรุปการโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการ เพื่อทราบ				

โครงการ/แผนงาน : (HRD)	4. ศึกษาระบบเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
งบประมาณ :	ไม่ใช้งบประมาณ
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	1. เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีที่สามารถนำเข้ามาช่วยในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีที่สามารถนำเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน เพื่อลดต้นทุนและระยะเวลาการทำงาน โดยนำ AI มาใช้

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2568	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)			
			1	2	3	3
<p>มีผลการศึกษาระบบเทคโนโลยีที่สามารถนำเข้ามาช่วยในการพัฒนา เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล การใช้ AI ช่วยกระบวนการทำงาน เพื่อลดต้นทุนและระยะเวลาการทำงาน 	<p>ผลผลิต (Output) : ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยี</p> <p>ผลลัพธ์ (Outcome) : ทราบถึงจุดด้อย ปัญหา อุปสรรค ที่สามารถนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล</p>	5	1	2	3	3

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	มีการรวบรวมข้อจำกัดในระเบียบ ข้อบังคับ ของกองทุนฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
2	มีการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีข้อมูลผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
3	มีการเสนอผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	รวบรวมข้อจำกัดในระเบียบ ข้อบังคับ ของกองทุนฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล				
2	มีการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีข้อมูลผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ				
3	เสนอผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ				

โครงการ/แผนงาน : (HRD)	5. โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
งบประมาณ :	ไม่ใช้งบประมาณ
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความพร้อมต่อภารกิจที่มีความหลากหลายในปัจจุบันและสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้ในทุก ๆ สายงาน เช่น ภารกิจการชำระบัญชี เป็นต้น

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2568	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)			
			1	2	3	3
เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างกระบวนการที่มีคุณภาพ และระบบงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง และมีความรู้ความเข้าใจร่วมกันทั้งองค์กร รวมถึงสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ในบางกรณี	ผลผลิต (Output) : บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างส่วนงานของกองทุนฯ ผลลัพธ์ (Outcome) : มีกิจกรรมหรืออบรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างการทำงานภายในกองทุนประกันวินาศภัย และมีผลการรับรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	5	1	2	3	3

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	มีอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างการทำงานภายในกองทุนประกันวินาศภัย จำนวน 1 ครั้ง
2	มีอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างการทำงานภายในกองทุนประกันวินาศภัย จำนวน 2 ครั้ง
3	มีอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างการทำงานภายในกองทุนประกันวินาศภัย จำนวน 3 ครั้ง

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย				
2	เสนอขอความเห็นชอบโครงการต่อผู้จัดการกองทุน				
3	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ และวัดผลการรับรู้ของบุคลากร				
4	สรุปผลการจัดโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการเพื่อทราบ				

โครงการ/แผนงาน (HRD) :	6. ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
งบประมาณ :	ไม่ใช้งบประมาณ
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมของกองทุนฯ เป็นไปตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและมีความสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2568	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)				
			1	2	3	4	5
บุคลากรมีจิตสำนึก ทศนคติ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ดีสามารถ นำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง ของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทาง จริยธรรม โดยมีผลทดสอบความรู้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ผลผลิต (Output) : มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมายว่าด้วย มาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรกองทุน จำนวน 2 ครั้ง/ปี ผลลัพธ์ (Outcome) : บุคลากรกองทุนร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ ทดสอบความรู้หลังจากการอบรม	5	1	2	3	4	5

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกองทุนจำนวน 2 กิจกรรม และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
2	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกองทุนจำนวน 2 กิจกรรม และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
3	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกองทุนจำนวน 2 กิจกรรม และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
4	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกองทุนจำนวน 2 กิจกรรม และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
5	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้สอดคล้องกับแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ บุคลากรกองทุนจำนวน 2 กิจกรรม และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	ศึกษาหรือสรรหาแนวทางการส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี				
2	ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำโครงการฯ				
3	จัดทำโครงการเพื่อดำเนินการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาใน หัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี				
4	เสนอขอความเห็นชอบโครงการต่อผู้จัดการ				
5	ดำเนินการตามโครงการฯ รายงานผลการดำเนินการตาม โครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ				

โครงการ/แผนงาน (HRD) :	7. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
งบประมาณ :	ไม่ใช้งบประมาณ
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เพื่อให้บุคลากรกองทุนยึดหลักการทำงานสำคัญตามค่านิยมขององค์กร รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรของกองทุนฯ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 2568	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)			
			1	2	3	3
บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลผลิต (Output) : บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยร้อยละ 90 เข้าร่วมเรียนรู้ตามค่านิยมหลักขององค์กร	5	1	2		3
	ผลลัพธ์ (Outcome) : บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร โดยมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80					

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	พนักงานขององค์กรร้อยละ 90 มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างค่านิยมหลักขององค์กร และมีความเข้าใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
2	พนักงานขององค์กรร้อยละ 90 มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างค่านิยมหลักขององค์กร และมีความเข้าใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
3	พนักงานขององค์กรร้อยละ 90 มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างค่านิยมหลักขององค์กร และมีความเข้าใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	ศึกษาหรือวิเคราะห์เพื่อสรรหาหลักสูตรด้านการเสริมสร้างเทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อปฏิบัติงานกองทุนฯ				
2	จัดทำโครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างเทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อปฏิบัติงานกองทุนฯ				
3	โครงการฯ ผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ				
4	ดำเนินโครงการฯ ได้แล้วเสร็จ				
5	รายงานผลการดำเนินการต่อผู้จัดการกองทุนฯ				

โครงการ/แผนงาน : (HRD)	8. กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
งบประมาณ :	ไม่ใช้งบประมาณ
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	ยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี 2568	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)				
			1	2	3	4	5
พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองทุนเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ผลผลิต (Output) : มีกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน จำนวน 1 ครั้ง/ปี ผลลัพธ์ (Outcome) : บุคลากรมีความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร (Work Life Balance) มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น	5	1	2	3	4	5

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนนระดับ	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
1	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำนวน 1 หลักสูตร และมีผลความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
2	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำนวน 1 หลักสูตร และมีผลความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
3	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำนวน 1 หลักสูตร และมีผลความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
4	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำนวน 1 หลักสูตร และมีผลความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
5	มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จำนวน 1 หลักสูตร และมีผลความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	กำหนดหัวข้อและแผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมการทำงาน สื่อสารแผนดำเนินการต่อผู้เกี่ยวข้อง				
2	ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด				
3	สรุปผลการดำเนินงาน และความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงแผนต่อไป				