



# แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย  
ประจำปี 2569

โดย  
กองทุนประกันวินาศภัย



## สารบัญ

บทนำ	หน้า
บทที่ 1 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2569	1 - 10
บทที่ 2 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2569	
➤ โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 1	11 - 14
➤ โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 2	15 - 20
➤ โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 3	21 - 26

## บทนำ

### แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2569

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 และมีอัตราการล้าหลังที่สอดคล้องกับภาระงานตามโครงสร้างองค์กร 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 : เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัยและคุ้มครองสิทธิเจ้าหนี้ สร้างเสถียรภาพของกองทุน สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบประกันวินาศภัย

### กลยุทธ์:

- 1) เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัย ด้วยกระบวนการตรวจสอบอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหนี้
- 2) เร่งรัดกำหนดมาตรการในการจัดหาแหล่งเงินทุน และบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อการชำระหนี้และบริหารสภาพคล่องของกองทุนประกันวินาศภัย
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนประกันวินาศภัยและการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีกรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
- 4) วางรากฐานกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารจัดการด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมเร่งรัดการวิเคราะห์และประเมินภาระหนี้ตามสัญญาประกันภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
- 5) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกในช่องทางการติดต่อกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมมีช่องทางติดต่อที่หลากหลายเพื่อรองรับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากขึ้น ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบประกันวินาศภัย
- 6) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึก ผ่านระบบฐานข้อมูลที่ต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายพันธมิตร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัยและคุ้มครองสิทธิของเจ้าหนี้
- 7) เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัยเพื่อรองรับในกรณีที่กองทุนประกันวินาศภัยไม่มีเงินเพียงพอมาชำระหนี้ให้เจ้าหนี้
- 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

- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของข้อมูล อันนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล
- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ พร้อมทบทวนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ขับเคลื่อนกองทุนประกันวินาศภัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

#### กลยุทธ์:

- ยกระดับการให้บริการของกองทุนประกันวินาศภัยด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบสิทธิและใช้สิทธิได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรองค์กรด้วยการสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี
- พัฒนาศักยภาพของระบบป้องกันความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ เพื่อสร้างความปลอดภัยแก่โครงสร้างพื้นฐานของกองทุนประกันวินาศภัย
- มีระบบและมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกระบวนการรองรับสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างและพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน (Ecosystem) ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ

#### กลยุทธ์ :

- สร้างความตระหนักในระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันของเครือข่ายและพันธมิตร
- เชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลกับหน่วยงานเครือข่ายและพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชน
- ประสานความร่วมมือและบูรณาการกับภาคธุรกิจในการยกระดับความตระหนักรู้ในประโยชน์ของการประกันภัยและเพิ่มทักษะด้านการประกันภัยแก่ประชาชนและภาคเอกชน และประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
- พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันด้วยการรักษาและต่อยอดความร่วมมือของเครือข่ายและพันธมิตรสู่การพัฒนาประกันวินาศภัยให้สัมฤทธิ์ผล
- 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. ทบทวนอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างใหม่ 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. 2569 รวมทั้งสิ้น 8 แผนงาน/โครงการ โดยมีงบประมาณรวมทั้งสิ้น 2,140,000.00 บาท

ตารางแสดงจำนวนแผน/โครงการ และงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2569

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

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2569

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	กรอบระยะเวลา ที่ดำเนินการ
<b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน :</b> ST1 ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2566-2570
<b>กลยุทธ์เชิงรับ :</b> WT1 เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	-
WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	2568
<b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข :</b> WO1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน	2568

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย		กรอบระยะเวลาที่ดำเนินการ
<b>กลยุทธ์เชิงรับ :</b> WT3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี	<b>แผนงาน 1</b> **โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี	2568
<b>กลยุทธ์เชิงรุก :</b> SO1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	<b>แผนงาน 2</b> **โครงการจัดทำระบบ Self-Service เชื่อมต่อระบบ ERP ของกองทุนประกันวินาศภัย ผ่านแพลตฟอร์ม Web Application  **โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี	2568
<b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน :</b> ST2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	<b>แผนงาน 3</b> โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก	2566 - 2570
<b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข :</b> WO2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	**โครงการจัดทำระบบ Self-Service เชื่อมต่อระบบ ERP ของกองทุนประกันวินาศภัย ผ่านแพลตฟอร์ม Web Application	2568

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

## รายละเอียดแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ 2569

## แผนงาน/โครงการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 8 แผนงาน/โครงการ

ชื่อแผนงาน/โครงการ	น้ำหนัก (%)	แผนงาน/โครงการ		จำนวนงบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	หน้า	HRM/HRD
		ใหม่	ต่อเนื่อง				
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ</b>	30			0.00			
1. กำหนดและประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ตามลักษณะงาน เพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงาน	15		✓	0.00	งานทรัพยากรบุคคล	11	HRM
2. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์	15	✓		0.00	งานทรัพยากรบุคคล	13	HRM, HRD
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย</b>	40			2,140,000.00			
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี	15		✓	1,450,000.00	งานทรัพยากรบุคคล	15	HRD
2. โครงการจัดทำระบบ Self-Service เชื่อมต่อระบบ ERP ของกองทุนประกันวินาศภัย ผ่านแพลตฟอร์ม Web Application	15	✓		420,000.00	งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	17	HRM
3. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก	10		✓	270,000.00	งานทรัพยากรบุคคล	19	HRD
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</b>	30			0.00			
1. ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	10		✓	0.00	งานทรัพยากรบุคคล	21	HRD
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม	10		✓	0.00	งานทรัพยากรบุคคล	23	HRD
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน	10		✓	0.00	งานทรัพยากรบุคคล	25	HRD
<b>รวม</b>	<b>100</b>			<b>2,140,000.00</b>			

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2569

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

1	โครงการ/แผนงาน :	กำหนดและประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) ตามลักษณะงาน เพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงาน							
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :		งานทรัพยากรบุคคล							
งบประมาณ :		ไม่ใช้งบประมาณ							
วัตถุประสงค์ของโครงการ :		เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการประเมินผลการทำงานว่าบรรลุเป้าหมายตามแผนงาน และสามารถวัดผลและเปรียบเทียบความสำเร็จของงานได้อย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยมีความสอดคล้องกับแผนงาน กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจกองทุน							
ขอบเขต :		การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM)							
<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน</b>									
เป้าหมาย		ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย ปี 2569	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)				
		ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)		1	2	3	4	5
เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีตัวชี้วัดที่สะท้อนความสำเร็จของผลงานอย่างมีมาตรฐานตามขั้นตอนที่สำคัญของการทำงาน และมีจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ร้อยละ 100		ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานประจำปี 2569	จำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4	1	2	3	4	5
<b>คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน</b>									
1	2	3	4	5					
ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ครบทุกระดับตำแหน่งตามอัตรากำลังปัจจุบัน	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จครบทุกระดับตำแหน่ง ร้อยละ 100 ตามอัตรากำลังปัจจุบันแต่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานจัดทำแล้วเสร็จครบทุกระดับตำแหน่ง และได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ เรียบร้อยแล้ว	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานจัดทำแล้วเสร็จครบทุกระดับตำแหน่งโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ เรียบร้อยแล้ว และมีจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด <u>ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90</u>	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานจัดทำแล้วเสร็จครบทุกระดับตำแหน่งโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ เรียบร้อยแล้ว และมีจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด <u>ร้อยละ 100</u>					

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา / ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	ทบทวนลักษณะงานในแต่ละระดับตำแหน่งงาน	ระยะเวลา	←→											
		ร้อยละ	15											
2	รวบรวมลักษณะงานในแต่ละระดับตำแหน่งงานเสนอให้ผู้จัดการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำมา กำหนดการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	ระยะเวลา	←→											
		ร้อยละ	20											
3	จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงาน รายบุคคลของ พนักงานแต่ละระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลัง ปัจจุบัน	ระยะเวลา		←→										
		ร้อยละ		30										
4	เสนอตัวชี้วัดของบุคลากรทุกตำแหน่งงานต่อผู้จัดการฯ เพื่อให้ความเห็นชอบ	ระยะเวลา			←→									
		ร้อยละ			15									
5	ประเมินผลงานตาม ตัวชี้วัดรายบุคคลที่กำหนดไว้	ระยะเวลา									←→			
		ร้อยละ									20			

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

<b>2</b>	<b>โครงการ/แผนงาน :</b>	<b>จัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์</b>						
<b>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</b>		งานทรัพยากรบุคคล						
<b>งบประมาณ :</b>		ไม่ใช้งบประมาณ						
<b>วัตถุประสงค์ของโครงการ :</b>		เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นระบบ และเป็นมาตรฐานกลางในการดำเนินงานภายในหน่วยงาน อีกทั้ง ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานแทนหรือพนักงานใหม่ในรูปแบบที่สะดวก เข้าใจง่าย และทันสมัย						
<b>ขอบเขต :</b>		การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)						
<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน</b>								
<b>เป้าหมาย</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>		<b>ค่าเป้าหมาย ปี 2569</b>	<b>ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)</b>				
	<b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b>	<b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
เพื่อให้แต่ละส่วนงานมีคู่มือปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานอย่างน้อย 1 คู่มือ มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงาน และมีผลประเมินความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือแนวทางที่หน่วยงานกำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์จัดทำแล้วเสร็จจำนวน 3 คู่มือ</li> <li>มีคู่มือสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการอบรมหรือแนะนำเจ้าหน้าที่ใหม่ รวมถึงใช้เป็นแหล่งอ้างอิงเมื่อมีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ</li> </ol>	ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือแนวทางที่หน่วยงานกำหนด	4	1	2	3	4	5
<b>คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน</b>								
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>				
ไม่มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามแผนงาน	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์แล้วเสร็จจำนวน 1 คู่มือ และเผยแพร่ให้บุคลากรเข้าถึงและปฏิบัติงานตามแนวทางเดียวกัน โดยมีระดับความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามคู่มือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์แล้วเสร็จจำนวน 2 คู่มือ และเผยแพร่ให้บุคลากรเข้าถึงและปฏิบัติงานตามแนวทางเดียวกัน โดยมีระดับความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามคู่มือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์แล้วเสร็จจำนวน 3 คู่มือ และเผยแพร่ให้บุคลากรเข้าถึงและปฏิบัติงานตามแนวทางเดียวกัน โดยมีระดับความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามคู่มือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์แล้วเสร็จจำนวน 4 คู่มือ และเผยแพร่ให้บุคลากรเข้าถึงและปฏิบัติงานตามแนวทางเดียวกัน โดยมีระดับความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามคู่มือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85				






## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา /ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	ส่วนงานแต่ละส่วนพิจารณาคัดเลือกหัวข้อกระบวนการงานที่มีความสำคัญหรือจำเป็นในการจัดทำคู่มือ จำนวนส่วนงานละ 1 หัวข้อ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูล เอกสาร และขั้นตอนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	ระยะเวลา			← →									
		ร้อยละ			20									
2	ทุกส่วนงานดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน ส่วนงานละ 1 เรื่อง	ระยะเวลา			← →									
		ร้อยละ			30									
3	เมื่อดำเนินการจัดทำคู่มือแล้วเสร็จ ให้เสนอผู้จัดการฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการเผยแพร่	ระยะเวลา			← →									
		ร้อยละ			25									
4	นำคู่มือเผยแพร่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้าถึงและปฏิบัติงานตามแนวทางเดียวกัน ดำเนินการติดตามประเมินผลการใช้งาน และจัดทำรายงานผลความสำเร็จเสนอผู้จัดการฯ พิจารณา	ระยะเวลา						← →						
		ร้อยละ						25						

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพและบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย

1	โครงการ/แผนงาน :	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี						
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :		งานทรัพยากรบุคคล						
งบประมาณ :		1,450,000.00 บาท						
วัตถุประสงค์ของโครงการ :		เพื่อพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านตามภารกิจของแต่ละส่วนงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเกณฑ์การวัดผลระดับหน่วยงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้บุคลากร						
ขอบเขต :		การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)						
<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน</b>								
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย ปี 2569	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)				
	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)		1	2	3	4	5
เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถรองรับยุทธศาสตร์ขององค์กร และผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินหลังการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75	ระดับการดำเนินการโครงการฯ สำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ เพื่อสร้างความเข้าใจ และชี้แจงทิศทางยุทธศาสตร์ รวมถึงแผนงานประจำปี เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ไม่น้อยกว่า 8 หัวข้อ/ปี	ร้อยละ 75 ของผู้เข้าร่วมผ่านการประเมินหลังการอบรม	4	1	2	3	4	5
<b>คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน</b>								
1	2	3	4	5				
สามารถพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุนได้ ไม่น้อยกว่า 4 หัวข้อ โดยร้อยละ 60 ของผู้เข้าร่วมผ่านการประเมินหลังการอบรม	สามารถพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุนได้ ไม่น้อยกว่า 5 หัวข้อ โดยร้อยละ 65 ของผู้เข้าร่วมผ่านการประเมินหลังการอบรม	สามารถพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุนได้ ไม่น้อยกว่า 6 หัวข้อ โดยร้อยละ 70 ของผู้เข้าร่วมผ่านการประเมินหลังการอบรม	สามารถพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุนได้ ไม่น้อยกว่า 8 หัวข้อ โดยร้อยละ 75 ของผู้เข้าร่วมผ่านการประเมินหลังการอบรม	สามารถพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุนได้ ไม่น้อยกว่า 9 หัวข้อ โดยร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมผ่านการประเมินหลังการอบรม				






## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา / ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569										
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.
1	เสนอขอความเห็นชอบผู้จัดการฯ เพื่อดำเนินการตามแผนการอบรมในแต่ละส่วนงาน	ระยะเวลา											
		ร้อยละ	10										
2	เตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ อาทิ การจัดเตรียมสถานที่อบรม การจัดหาวิทยากร และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดโครงการ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ	ระยะเวลา											
		ร้อยละ	10										
3	ดำเนินการจัดอบรม โดยคำนึงถึงผลลัพธ์โครงการ เพื่อความคุ้มค่าของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลภายหลังการอบรม	ระยะเวลา											
		ร้อยละ	30										
4	สรุปผลการจัดโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	ระยะเวลา											
		ร้อยละ	30										
5	รวบรวมผลการดำเนินงานเพื่อรายงานตามตัวชี้วัด (KPI) อาทิ - การดำเนินงานตามทุนหมุนเวียนฯ - จริยธรรม หรือธรรมาภิบาลของ สำนักงาน ก.พ. - การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	ระยะเวลา											
		ร้อยละ	30										

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

<b>2</b>	<b>โครงการ/แผนงาน :</b>	โครงการจัดทำระบบ Self-Service เชื่อมต่อระบบ ERP ของกองทุนประกันวินาศภัย ผ่านแพลตฟอร์ม Web Application							
<b>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</b>		งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ							
<b>งบประมาณ :</b>		420,000.00 บาท							
<b>วัตถุประสงค์ของโครงการ :</b>		เพื่อพัฒนาระบบ Self-Service บนแพลตฟอร์ม Web Application ที่เชื่อมต่อกับระบบ ERP ของกองทุนประกันวินาศภัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและบริการได้รวดเร็ว ส่งเสริมการบริหารจัดการข้อมูลที่ต้องการและโปร่งใส พร้อมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ							
<b>ขอบเขต :</b>		การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM)							
<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน</b>									
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย ปี 2569	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)					
	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)		1	2	3	4	5	
เพื่อพัฒนาระบบ Self-Service ผ่าน Web Application ที่รองรับการใช้งานผ่าน Smart Device เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ลดภาระงานของบุคลากร และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้งาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ร้อยละความก้าวหน้าในการดำเนินงานพัฒนาระบบ Self-Service ที่เชื่อมโยงกับระบบ ERP ของกองทุนประกันวินาศภัย ผ่านแพลตฟอร์ม Web Application	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ Self-Service ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	4	1	2	3	4	5	
<b>คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน</b>									
1	2	3	4	5					
โครงการไม่มีการดำเนินการใด ๆ ตามแผนงาน	โครงการมีการริเริ่มดำเนินงานตามแผนงานในบางส่วน โดยความก้าวหน้าการดำเนินงานอยู่ในระดับร้อยละ 50	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 80	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 100 โดยมีร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ Self-Service ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 100 โดยมีร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ Self-Service ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85					

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา / ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	ดำเนินการจัดทำโครงการ	ระยะเวลา												
		ร้อยละ	10											
2	เสนอผู้จัดการฯ อนุมัติโครงการ	ระยะเวลา												
		ร้อยละ	15											
3	ดำเนินการจัดจ้างผู้รับจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับด้านพัสดุที่กำหนด โดยยึดหลักความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	ระยะเวลา												
		ร้อยละ	15											
4	ส่งมอบและตรวจรับงานตามข้อกำหนดและ ขอบเขตของงานอย่างครบถ้วนและเคร่งครัด	ระยะเวลา												
		ร้อยละ	40											
5	ดำเนินการติดตามผลและประเมินผลการใช้งาน ระบบ พร้อมจัดทำรายงานผลความสำเร็จของ โครงการและเสนอรายงานต่อผู้จัดการฯ	ระยะเวลา												
		ร้อยละ						20						

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

<b>3</b>	<b>โครงการ/แผนงาน :</b>	โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย							
	<b>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</b>	งานทรัพยากรบุคคล							
	<b>งบประมาณ :</b>	270,000.00 บาท							
	<b>วัตถุประสงค์ของโครงการ :</b>	เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร รวมถึงพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การคิดวิเคราะห์ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ							
	<b>ขอบเขต :</b>	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)							
<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน</b>									
<b>เป้าหมาย</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>		<b>ค่าเป้าหมาย ปี 2569</b>	<b>ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)</b>					
	<b>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</b>	<b>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี โดยมีผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินหลังการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1. ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก 2. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยเข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ร้อยละ 85 ของผู้เข้าร่วมผ่านการประเมินหลังการอบรม	4	1	2	3	4	5	
<b>คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน</b>									
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>					
มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75	มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85	มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก และมีผลทดสอบการรับรู้ของกิจกรรมที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90					

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา / ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1	ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกำหนดรูปแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งจัดทำแผนดำเนินงานโครงการ และเสนอขอความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ เพื่อดำเนินการตามแผนที่กำหนด	ระยะเวลา								←→					
		ร้อยละ								10					
2	เตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ อาทิ การจัดเตรียมสถานที่อบรม การจัดหาวิทยากร และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดโครงการ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ	ระยะเวลา								←→					
		ร้อยละ								15					
3	ดำเนินการจัดอบรม โดยคำนึงถึงผลลัพธ์โครงการ เพื่อความคุ้มค่าของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลการรับรู้ของกิจกรรมภายหลังการอบรม	ระยะเวลา									←→				
		ร้อยละ									30				
4	สรุปผลการจัดโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	ระยะเวลา									←→				
		ร้อยละ									15				
5	รวบรวมผลการดำเนินงานเพื่อรายงานตามตัวชี้วัด (KPI) อาทิ - การดำเนินงานตามทุนหมุนเวียนฯ - จริยธรรม หรือธรรมาภิบาลของ สำนักงาน ก.พ. - การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	ระยะเวลา									←→				
		ร้อยละ										30			

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

1	โครงการ/แผนงาน :	ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย						
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :		งานทรัพยากรบุคคล						
งบประมาณ :		ไม่ใช้งบประมาณ						
วัตถุประสงค์ของโครงการ :		เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด						
ขอบเขต :		การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)						
<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน</b>								
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายปี 2569	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)				
	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)		1	2	3	4	5
บุคลากรของ กปว. มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยมีผลการวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1. บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2. ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาลที่ดีในการทำงานแก่บุคลากร	ร้อยละ 85 ของผู้เข้าร่วมผ่านการประเมินหลังการอบรม	4	1	2	3	4	5
<b>คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน</b>								
1	2	3	4	5				
มีกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย และมีผลการวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	มีกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย และมีผลการวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75	มีกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย และมีผลการวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	มีกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย และมีผลการวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	มีกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย และมีผลการวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90				

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา / ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	สรรหาและศึกษาแนวทางการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร พร้อมทั้งจัดทำแผนดำเนินโครงการ และเสนอขอความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ เพื่อดำเนินการตามแผนที่กำหนด	ระยะเวลา		←————→										
		ร้อยละ		20										
2	เตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ อาทิ การจัดเตรียมสถานที่อบรม การจัดหาวิทยากร และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดโครงการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ	ระยะเวลา		←————→										
		ร้อยละ		25										
3	ดำเนินการจัดอบรม โดยคำนึงถึงผลลัพธ์โครงการ เพื่อความคุ้มค่าของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลการวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมกิจกรรมภายหลังการอบรม	ระยะเวลา		←————→										
		ร้อยละ		30										
4	สรุปผลการจัดโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	ระยะเวลา				←————→								
		ร้อยละ				15								
5	รวบรวมผลการดำเนินงานเพื่อรายงานตามตัวชี้วัด (KPI) อาทิ - การดำเนินงานตามทุนหมุนเวียนฯ - จริยธรรม หรือธรรมาภิบาลของ สำนักงาน ก.พ. - การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	ระยะเวลา					←————→							
		ร้อยละ					10							

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

2	โครงการ/แผนงาน :	สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม							
หน่วยงานที่รับผิดชอบ :		งานทรัพยากรบุคคล							
งบประมาณ :		ไม่ใช้งบประมาณ							
วัตถุประสงค์ของโครงการ :		เพื่อส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีสำหรับบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ							
ขอบเขต :		การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)							
<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน</b>									
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย ปี 2569	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)					
	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)		1	2	3	4	5	
บุคลากรของกปว. มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กร และมีผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่จัดขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม/โครงการ 2. บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ร้อยละความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและกิจกรรมที่จัดขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	4	1	2	3	4	5	
<b>คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน</b>									
1	2	3	4	5					
โครงการไม่มีการดำเนินการใด ๆ ตามแผนงาน	โครงการมีการริเริ่มดำเนินงานตามแผนงานในบางส่วน โดยความก้าวหน้าการดำเนินงานอยู่ในระดับร้อยละ 60	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 80	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 100 โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจต่อส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่จัดขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 100 โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจต่อส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่จัดขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85					

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา / ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	จัดทำหลักเกณฑ์และมาตรฐานการดำเนินกิจกรรม พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดูแลและกำกับ การดำเนินงานโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	ระยะเวลา		←→										
		ร้อยละ		20										
2	เสนอขอความเห็นชอบจัดทำโครงการต่อผู้จัดการฯ	ระยะเวลา		←→										
		ร้อยละ		20										
3	ดำเนินการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อม ที่ดีภายในองค์กร	ระยะเวลา		←→										
		ร้อยละ		30										
4	ดำเนินการประเมินผลการดำเนินการกิจกรรม และรายงานผลต่อผู้จัดการฯ เพื่อดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติส่วนงานที่มีผลงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด	ระยะเวลา		←→										
		ร้อยละ		30										

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

3	โครงการ/แผนงาน :	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน						
	หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	งานทรัพยากรบุคคล						
	งบประมาณ :	ไม่ใช้งบประมาณ						
	วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว						
	ขอบเขต :	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)						
<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน</b>								
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมาย ปี 2569	ค่าเกณฑ์วัดผล (ระดับ)				
	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)		1	2	3	4	5
เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยมีกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน 1 ครั้ง/ปี และมีผลการประเมินระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	1. บุคลากรเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2. ระดับการดำเนินการจัดทำโครงการสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อการเข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	4	1	2	3	4	5
<b>คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน</b>								
1	2	3	4	5				
โครงการไม่มีการดำเนินการใด ๆ ตามแผนงาน	โครงการมีการริเริ่มดำเนินงานตามแผนงานในบางส่วน โดยความก้าวหน้าการดำเนินงานอยู่ในระดับร้อยละ 60	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 80	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 100 โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	โครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานครบถ้วน ร้อยละ 100 โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85				

## เอกสารประกอบ 2 วารที่ 3.2

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา / ร้อยละ	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569										
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.
1	ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การสร้างความพึงพอใจ รวมถึงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนโครงการ	ระยะเวลา							←————→				
		ร้อยละ							10				
2	เสนอขอความเห็นชอบผู้จัดการฯ เพื่อดำเนินการตามแผนการอบรม	ระยะเวลา							←————→				
		ร้อยละ							20				
3	เตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ อาทิ การจัดเตรียมสถานที่อบรม การจัดหาวิทยากร และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดโครงการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของกองทุนฯ	ระยะเวลา									←————→		
		ร้อยละ									20		
4	ดำเนินการจัดอบรม โดยคำนึงถึงผลลัพธ์โครงการ เพื่อความคุ้มค่าของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อการเข้าร่วมโครงการภายหลังการอบรม	ระยะเวลา										←————→	
		ร้อยละ										30	
5	สรุปผลการจัดโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการ เพื่อทราบ	ระยะเวลา										←————→	
		ร้อยละ										20	