

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 เจ้าหน้าที่ทุกรายได้รับความคุ้มครองตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดโดยเร็ว หากบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย

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

1) กองทุนประกันวินาศภัยมีอัตราส่วนการจ่ายสินไหมทดแทน กรณีบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้แก่เจ้าหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส ส่งผลให้ภารกิจกองทุนประกันวินาศภัยลุล่วงในระยะเวลา 5 ปี

2) กองทุนประกันวินาศภัยมีอัตราส่วนจำนวนการจ่ายสินไหมทดแทนที่ล่วงพ้นอายุความให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับเพิ่มขึ้นในระดับร้อยละ 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

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 : เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัยและคุ้มครองสิทธิเจ้าหนี้ สร้างเสถียรภาพของกองทุน สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบประกันวินาศภัย

กลยุทธ์:

- 1) เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัย ด้วยกระบวนการตรวจสอบอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหนี้
- 2) เร่งรัดกำหนดมาตรการในการจัดหาแหล่งเงินทุน และบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อการชำระหนี้และบริหารสภาพคล่องของกองทุนประกันวินาศภัย
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนประกันวินาศภัยและการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
- 4) วางรากฐานกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารจัดการด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมเร่งรัดการวิเคราะห์และประเมินภาระหนี้ตามสัญญาประกันภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
- 5) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกในช่องทางการติดต่อกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมมีช่องทางติดต่อที่หลากหลาย เพื่อรองรับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากขึ้น 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 การท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ 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. 2567 รวมทั้งสิ้น 11 แผนงาน/โครงการ โดยมีงบประมาณรวมทั้งสิ้น 1,564,000.00 บาท

ตารางแสดงจำนวนแผน/โครงการ

ยุทธศาสตร์	จำนวน แผนงาน/โครงการ	น้ำหนัก
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	5	45
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสุดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย	2	30
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	4	25
รวม	11	100

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ		กรอบระยะเวลา ที่ดำเนินการ
กลยุทธ์ : ST1 ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน 1 ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต	2566-2570
	แผนงาน 2 ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน	2566-2570
	แผนงาน 3 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	2566-2570
	แผนงาน 4 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงาน	2567
กลยุทธ์ : WO1ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน	แผนงาน 5 การดำเนินงานด้านการปรับปรุงแก้ไขระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย	2567

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสุดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย		กรอบระยะเวลา ที่ดำเนินการ
กลยุทธ์ : WT3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชีเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ	แผนงาน 6 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี (1) ทักษะด้านองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กร - ด้านการประกันภัย เช่นการประกันภัยรถยนต์ การพิจารณา แบบกรมธรรม์ เป็นต้น - ด้านการชำระบัญชี (2) ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งงาน	2567

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย		กรอบระยะเวลาที่ดำเนินการ
<p>ธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย</p> <p>SO1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้ความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน</p> <p>WO2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านกฎหมาย - ด้านการเงิน/บัญชี - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบดิจิทัล 	
<p>กลยุทธ์ : ST2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>แผนงาน 7 โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย</p>	2566 - 2570

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล		กรอบระยะเวลาที่ดำเนินการ
<p>กลยุทธ์ :</p> <p>SO2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม</p>	<p>แผนงาน 8 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</p>	2566-2570
<p>กลยุทธ์ :</p> <p>WT4 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย</p>	<p>แผนงาน 9 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม</p>	2566-2570
<p>กลยุทธ์ :</p> <p>SO3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p>	<p>แผนงาน 10 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน</p>	2566-2570
<p>กลยุทธ์ :</p> <p>ST3 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>	<p>แผนงาน 11 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>	2566-2570

โครงการ/แผนงาน 1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย : เพื่อทราบถึงข้อจำกัดด้านอัตรากำลังกองทุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย: ระดับความสำเร็จของการทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ศึกษาหรือวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและภารกิจในแต่ละสายงานปัจจุบัน				
นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดแนวทาง หรือวิธีการที่ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสอดคล้องต่ออัตรากำลัง เช่น การนำระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน การเสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง เป็นต้น				
นำเสนอผลวิเคราะห์อัตรากำลังต่อผู้จัดการ				
ดำเนินการได้ตามแนวทาง หรือวิธีการที่ทบทวน				

โครงการ/แผนงาน 2. ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย : พนักงานมีขอบเขตภาระหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องต่อภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัย และสามารถไปใช้ในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนประจำปี

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย : สามารถปรับปรุงใบพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) ให้เหมาะสมตำแหน่งงานและอัตราในปัจจุบัน โดยความเห็นชอบของผู้จัดการกองทุน

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ศึกษาวิเคราะห์หรือศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบหรือลักษณะงานเพื่อทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากร				
ประชุมหารือเพื่อทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน				
ติดตามการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อรวบรวมและมีการปรับปรุงฯ ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน				
รวบรวมการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ในปัจจุบันและนำเสนอต่อผู้จัดการกองทุนฯ				
Job Description ทุกตำแหน่งงานในปัจจุบันผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ และมีการแจ้งบุคลากรเพื่อทราบ				

โครงการ/แผนงาน 3. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่ได้รับมอบหมาย สามารถดำเนินการตามกระบวนการหรือขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และนำมาใช้ประเมินผลการขึ้นค่าตอบแทนประจำปี

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย: ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ประชุมหารือ การจัดทำตัวชี้วัดของบุคลากร เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายกองทุนฯ				
จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ				
เสนอตัวชี้วัดของบุคลากรทุกตำแหน่งงานต่อผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อให้ความเห็นชอบจาก				
ประเมินผลงานตาม ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้				

โครงการ/แผนงาน 4. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย : พนักงานกองทุนมีคู่มือเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานทุกสายงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย : มีคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน 1 เรื่องต่อสายงาน โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
จัดทำโครงการการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจถึงขั้นตอนและรูปแบบในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน				
ทุกสายงานดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน สายงานละ 1 เรื่อง				
เสนอคู่มือต่อผู้จัดการเพื่อให้ความเห็นชอบ				
นำคู่มือไปเผยแพร่ยังสายงานเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงาน				

โครงการ/แผนงาน 5. การดำเนินงานด้านการปรับปรุงแก้ไขระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย : มีระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศหรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ ที่ใช้บังคับ และแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย : สามารถดำเนินการยกเว้นหรือปรับปรุง ระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศ หรือคำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ ที่ใช้บังคับ จำนวน 2 เรื่อง/ปี

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล				
วิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหา/ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล				
เสนอผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย				
เสนอต่อคณะอนุกรรมการกฎหมาย หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณา				
ดำเนินการประกาศใช้บังคับ				

โครงการ/แผนงาน 6. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : เบิกจ่ายการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมกิจกรรมจัดอบรมในแต่ละหลักสูตร โดยมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย :

1. มีกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้แก่บุคลากรกองทุน จำนวน 4 หลักสูตร
2. บุคลากรกองทุนร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและทดสอบความรู้หลังจากการอบรม

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
สรรหาหรือวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม				
เสนอขอความเห็นชอบต่อผู้จัดการเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการฯ				
ดำเนินการเตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ อาทิ การจัดเตรียมสถานที่อบรม การจัดหาวิทยากร และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดโครงการ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องของกองทุน				
ดำเนินการจัดโครงการ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์โครงการ เพื่อความคุ้มค่าของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ				
สรุปการโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการ เพื่อทราบ				

โครงการ/แผนงาน 7. โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : เบิกจ่ายการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : เพื่อให้ประโยชน์ในการสร้างกระบวนการที่มีคุณภาพ และระบบงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง และมีความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ทั้งองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย:

1. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างส่วนงานของกองทุนฯ
2. มีกิจกรรมหรืออบรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างการทำงานภายในกองทุนประกันวินาศภัย และมีผลการรับรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย				
เสนอขอความเห็นชอบโครงการต่อผู้จัดการกองทุน				
ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ของส่วนบริหารงานทั่วไป และวัดผลการรับรู้ของบุคลากร				
สรุปการโครงการ และรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อผู้จัดการเพื่อทราบ				

โครงการ/แผนงาน 8. ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : เบิกจ่ายการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย : บุคลากรมีจิตสำนึก ทศนคติ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ดีสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีวินัย ความโปร่งใสในการทำงาน และป้องกันการทุจริต โดยมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ศึกษาหรือสรรหาแนวทางการส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี				
ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำโครงการฯ				
จัดทำโครงการเพื่อดำเนินการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี				
เสนอขอความเห็นชอบโครงการต่อผู้จัดการ				
ดำเนินการตามโครงการฯ รายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ				

โครงการ/แผนงาน 9. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม
 หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : เบิกจ่ายการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร โดยมีผลทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย:

1. จำนวนบุคลากรเข้าร่วมเรียนรู้ตามค่านิยมหลักขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 90
2. ผลประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมเรียนรู้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ทบทวนเนื้อหา และออกแบบรูปแบบกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร ก่อนนำไปสร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งองค์กร				
ดำเนินงานเผยแพร่ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร ให้แก่บุคลากรกองทุน (รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ และเป็นตัวอย่าง)				
ประเมินผลการรับรู้ ความเข้าใจ ต่อการเข้าร่วมและเรียนรู้ของบุคลากร				

โครงการ/แผนงาน 10. กิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
 หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย : พัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองทุนเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย: ความสำเร็จของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตแล้วเสร็จ โดยกิจกรรมของแผนงานมีผลความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กำหนดหัวข้อและแผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมการทำงาน สื่อสารแผนดำเนินการต่อผู้เกี่ยวข้อง				
ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนด				
สรุปผลการดำเนินงาน และความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงแผนต่อไป				

โครงการ/แผนงาน 11. ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย : มีผลสำรวจความผูกพัน/ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมาย :

1. ดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยมีบุคลากรกองทุนเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่าจำนวนร้อยละ 95
2. ดำเนินการสำรวจความผูกพันบุคลากร ประจำปี 2567 แล้วเสร็จ และมีค่าคะแนนสำรวจความผูกพัน/ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
3. สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแล้วเสร็จ

แผนปฏิบัติการ :

กิจกรรม	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกองทุน				
สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุน				
จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพัน เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร				
ดำเนินการตามแผนยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร				
จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้จัดการ				