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

โดย

กองทุนประกันวินาศภัย

สารบัญ

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570).....1
1.1 หลักการและเหตุผล.....1
1.2 แนวทางหลักในการจัดทำ.....1
1.3 ขั้นตอนและวิธีการจัดทำ.....1
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนประกันวินาศภัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้สภาวการณ์ปัจจุบัน (SWOT Analysis).....2
2.1 สภาพแวดล้อมภายใน.....2
2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก.....7
3. กองทุนประกันวินาศภัย.....9
3.1 วิสัยทัศน์ (Vision).....9
3.2 จุดมุ่งหมาย (Goals) ของวิสัยทัศน์.....9
3.3. พันธกิจ (Mission Statement).....10
3.4. ค่านิยมหลัก (Values).....10
3.5. วัฒนธรรมองค์กร.....10
5. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Themes).....13
6. ยุทธศาสตร์และเป้าหมาย ระยะ 3 ปี และ 5 ปี.....14
7. กลยุทธ์ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ตัวชี้วัด (KPI) และตัวอย่างโครงการ.....16
ภาคผนวก ก.....21

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

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

1.1 หลักการและเหตุผล

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

1.2 แนวทางหลักในการจัดทำ

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

1.3 ขั้นตอนและวิธีการจัดทำ

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

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

(3) ร่างเป้าหมายโดยรวมใน 5 ปีข้างหน้า สำหรับแต่ละแผนยุทธศาสตร์

(4) ภายใต้แต่ละกลยุทธ์ ในแต่ละแผนยุทธศาสตร์

(4.1) ผลผลิต หรือแผนปฏิบัติการที่จะทำ (Output)

(4.2) ผลลัพธ์ที่จะได้รับตามเป้าหมาย (Outcome)

(4.3) ตัวชี้วัด (Indicator – KPI) เพื่อเป็นตัววัดความสำเร็จเชิงปริมาณและเป็นรูปธรรม

(4.4) ตัวอย่างโครงการ ซึ่งจะมีการระบุในแผนปฏิบัติการในแต่ละปีต่อไป

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนประกันวินาศภัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้สภาวการณ์ปัจจุบัน (SWOT Analysis)

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

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

2.1 สภาพแวดล้อมภายใน

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

o Structure (โครงสร้าง) กองทุนประกันวินาศภัยมีโครงสร้างการทำงาน หรือโครงสร้างการจัดองค์กรในระดับต่าง ๆ เหมาะสมดีหรือไม่

o Strategy (กลยุทธ์) กองทุนประกันวินาศภัยมีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานไว้หรือไม่

o System (ระบบ) ระบบการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง

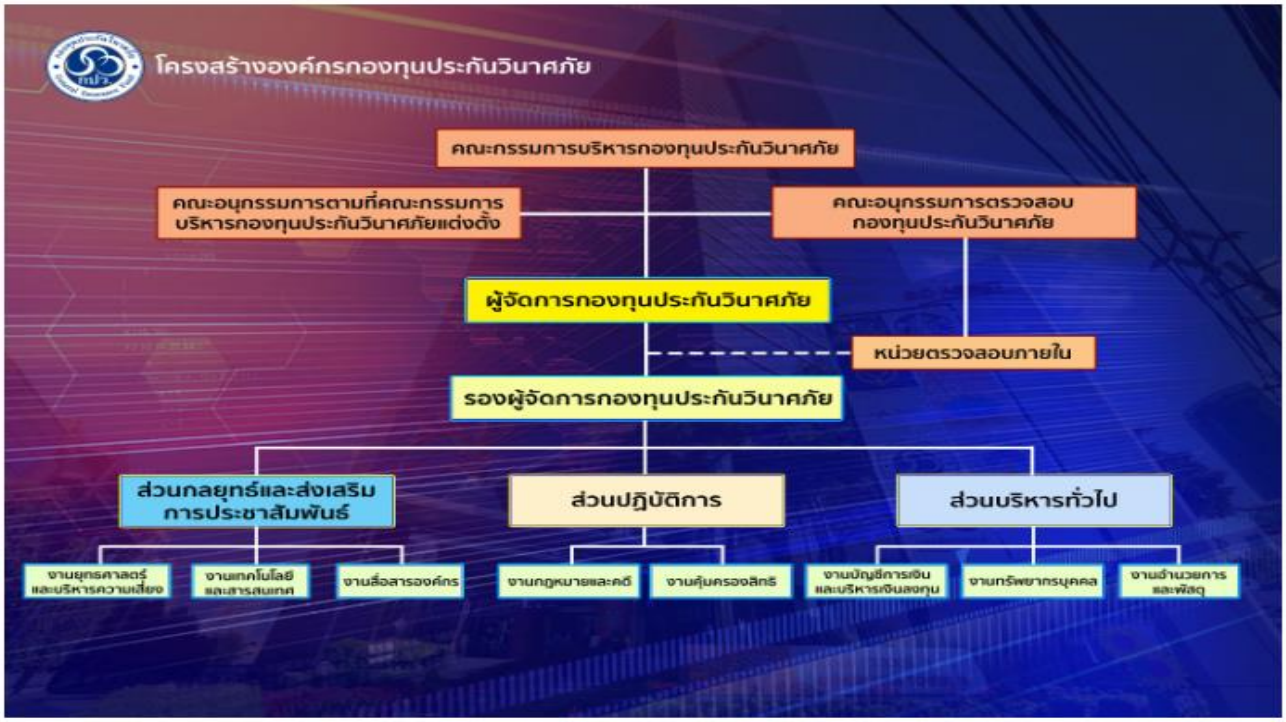
o Skill (ความชำนาญ) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับหรือไม่

o Staff (บุคลากร) บุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่

o Style (รูปแบบ) รูปแบบการบริหารเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพหรือไม่

o Shared Value (ค่านิยมร่วม) องค์กรมีค่านิยมร่วมหรือไม่ ปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้องค์กรเข้มแข็งหรืออ่อนแอ

โครงสร้างองค์กรของกองทุนประกันวินาศภัย



การแบ่งส่วนงานและการบังคับบัญชาของกองทุนประกันวินาศภัย

การแบ่งส่วนงานและการบังคับบัญชาของกองทุนประกันวินาศภัย				
คณะกรรมการบริหารกองทุน	คณะอนุกรรมการตรวจสอบกองทุน		หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน
	ผู้จัดการกองทุน	รองผู้จัดการ	ส่วนกลยุทธ์และส่งเสริมประชาสัมพันธ์	๑. งานกลยุทธ์และบริหารความเสี่ยง ๒. งานสื่อสารองค์กร ๓. งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ
			ส่วนปฏิบัติการ	๑. งานคุ้มครองสิทธิ ๒. งานกฎหมายและคดี
			ส่วนบริหารทั่วไป	๑. งานบัญชี การเงิน และบริหารเงินลงทุน ๒. งานทรัพยากรบุคคล ๓. งานอำนวยการและพัสดุ

อัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย

อัตรากำลังกองทุนประกันวินาศภัยที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัย มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 34 ประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่อาวุโส ระดับ 1 จำนวน 4 อัตรา
2. เจ้าหน้าที่ ระดับ 2 จำนวน 12 อัตรา
3. เจ้าหน้าที่ ระดับ 1 จำนวน 18 อัตรา

<u>ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</u>

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

<u>ประเด็นจุดแข็ง (Strengths: S)</u>

ประกอบด้วย ประเด็นจุดแข็ง 7 ประเด็น ดังนี้

การวิเคราะห์ S W O T			รายละเอียด Evidence-Based
จุดแข็ง Strength	S1	โครงสร้างของคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความแข็งแกร่ง มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ทำให้การพิจารณามีหลายมิติ การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดันทิศทางองค์กรตามแผนพัฒนาการประกันภัยของรัฐ และกรรมการได้รับความคุ้มครองจากการประกันภัยความรับผิดของกรรมการและเจ้าหน้าที่ของบริษัท (Directors and Officers Liability Insurance: D&O)	พ.ร.บ.ประกันวินาศภัย พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 81 ระบุว่า “ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารกองทุน” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธาน เลขาธิการ คปภ. เป็นรองประธาน ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้แทนจากสมาคมประกันวินาศภัย และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสี่คนเป็นกรรมการ
	S2	กองทุนมีรายได้สม่ำเสมอจากการนำส่งเงิน (มาตรา 80/3) จากภาคธุรกิจประกันวินาศภัย ทำให้มีงบประมาณสำหรับการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ให้บริษัทนำส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรี ซึ่งปัจจุบันอัตราดังกล่าวได้กำหนดอยู่ร้อยละ 0.25 เป็นเงินนำส่งหกร้อยกว่าล้านบาทต่อไป
	S3	กองทุนมีโครงสร้างองค์กร โครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี พนักงานมีขวัญกำลังใจและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	กปว. เป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้าง โครงสร้างเงินเดือน และระเบียบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่ดี
	S4	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกองทุนมีความรู้พื้นฐานของงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	ผู้จัดการกองทุน เป็นบุคคลที่มาจากกระบวนการสรรหา โดยอนุกรรมการที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นผู้แต่งตั้ง ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารระดับสูง
	S5	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกองทุนมีความรู้ความเข้าใจด้านการประกันภัย/ด้านการชำระบัญชีเพิ่มมากขึ้นจากประสบการณ์การที่ทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย	จากกรณีการเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย และ กปว. ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำระบัญชี ตั้งแต่ปี 2561 - 2565 ส่งผลให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และมีประสบการณ์มากขึ้น
	S6	พนักงานและบุคลากรของกองทุนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายและทดแทนกันได้ภายในองค์กร	ด้วยอัตรากำลังที่มีจำนวน 34 อัตรา เมื่อเทียบกับปริมาณภารกิจที่มีจำนวนมาก ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย และแลกเปลี่ยนทดแทนกันได้
	S7	พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีประสบการณ์และทักษะเพิ่มมากขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 รวมถึงสถานการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย	กรมธรรม์ประกันภัยโควิด - 2019 เป็นกรมธรรม์ใหม่ที่มีเงื่อนไขของสินไหมที่แตกต่างจากกรมธรรม์ประกันภัยรถยนต์

<u>ประเด็นจุดอ่อน (Weaknesses: W)</u>

ประกอบด้วย ประเด็นจุดอ่อน 6 ประเด็น ดังนี้

การวิเคราะห์ S W O T			รายละเอียด Evidence-Based
จุดอ่อน	W1	กองทุนมีอัตรากำลังจำกัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน และจำนวนบุคลากรของกองทุนที่มีอยู่ปัจจุบันไม่เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันมีบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยหลายบริษัท หรือเป็น	อัตรากำลัง 34 อัตรา มีหน้าที่ประจำตามโครงสร้างและส่วนงาน โดยเป็นไปตาม KPI ดังนั้น เมื่อมีเหตุการณ์เพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย และกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี จะทำให้เกิดผลกระทบต่อภาระงานประจำทุกสายงาน เช่น งานยุทธศาสตร์และบริหาร

การวิเคราะห์ S W O T			รายละเอียด Evidence-Based
		ช่วงเวลาภารกิจเร่งด่วน ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาด หรือล่าช้าในการปฏิบัติงาน	ความเสี่ยง งานบัญชี งานการเงินและบริหารเงินกองทุน งานสารสนเทศ งานคุ้มครองสิทธิ งานกฎหมาย และงานสื่อสารองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการ turnover rate หรืออัตราการลาออกของพนักงานสูง และก่อให้เกิดความยุ่งยากในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ในระยะเวลาอันสั้น
	W2	การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย เป็นเหตุปัจจัยภายนอกที่กองทุนไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานและมีความชำนาญลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากภาระงานที่สูง รวมทั้งส่งผลต่อภาระงานด้านสารสนเทศไม่สอดคล้องกับบุคลากร และการจัดจ้างบุคคลภายนอก (outsource) ก็ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	จากกรณีการเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัยและ กปว. ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำระบัญชี ส่งผลให้มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน
	W3	บุคลากรของกองทุนไม่เพียงพอในการทำหน้าที่ผู้ชำระบัญชี ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีเงื่อนไขที่ปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากกองทุนมีบุคลากรและเครื่องมือไม่เพียงพอ อาจทำให้ถูกฟ้องร้อง เรียกร้องค่าเสียหายได้	จากมาตรา 61/3 แห่ง พ.ร.บ.ประกันวินาศภัย พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า “ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันครบกำหนดเวลายื่นคำทวงหนี้ ให้ผู้ชำระบัญชีตรวจสอบจำนวนเจ้าหนี้ซึ่งมีสิทธิได้รับชำระหนี้ที่เกิดจากการเอาประกันภัยและจำนวนหนี้ที่เจ้าหนี้ดังกล่าวแต่ละรายมีสิทธิได้รับชำระหนี้ทุกสัญญารวมกัน และให้ผู้ชำระบัญชีนำหลักทรัพย์ประกันและเงินสำรองที่ได้รับการส่งมอบจากนายทะเบียนตามมาตรา 61/2 (1) มาชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ซึ่งมีสิทธิได้รับชำระหนี้ที่เกิดจากการเอาประกันภัยที่ยื่นคำทวงหนี้ต่อผู้ชำระบัญชี” จึงทำให้ปัจจุบันมีปริมาณคำทวงหนี้เป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างกองทุนฯ
	W4	ระบบการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรยังไม่สามารถรองรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	การปฏิบัติงานตามโครงสร้างและส่วนงานตามภารกิจของกองทุนฯ นั้น มีเงื่อนไขและความซับซ้อนของกระบวนงานแตกต่างกัน ส่งผลให้การดำเนินงานอาจต้องใช้ระยะเวลา
	W5	พนักงานและบุคลากรของกองทุนขาดความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานชำระบัญชี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่ถูกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย	การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามเงื่อนไขของกรมธรรม์นั้น มีเงื่อนไขและความซับซ้อนของเหตุวินาศภัยที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การพิจารณาค่าสินไหมต้องมีกระบวนการสอบทานที่ต้องใช้ระยะเวลา
	W6	บุคลากรของกองทุนยังขาดความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความรู้ด้านการประกันภัย ความรู้ด้านกฎหมายประกันภัย	ด้วยการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นเพื่อเร่งเยียวยาประชาชนที่เป็นเจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัย ในปี 2564 – 2565 ทำให้บุคลากรใหม่ยังขาดประสบการณ์เฉพาะทาง เช่น ความรู้ด้านประกันภัย

2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก

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

o P-Politics เป็นการวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย

o E-Economics เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย

o S-Social เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย

o T-Technology เป็นการวิเคราะห์แนวโน้มของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย

o E-Environment เป็นการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงโรคระบาดที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรกองทุนประกันวินาศภัย

<u>ประเด็นโอกาส (Opportunities: O)</u>

ประกอบด้วย ประเด็นโอกาส 6 ประเด็น ดังนี้

การวิเคราะห์ S W O T			รายละเอียด Evidence-Based
โอกาส Opportunities	O1	การมีช่องทาง รูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่เข้าถึงประชาชนในแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงความโปร่งใสและการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนมีช่องทางที่สามารถเข้าถึงและอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหนี้และประชาชนได้มากขึ้น	สำนักงาน คปภ. ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (2564-2568) ก่อให้เกิดการผลักดันในด้านนวัตกรรม และการดำเนินงานอย่างมีธรรรมาภิบาล ความโปร่งใส่ ของภาคอตุสาหกรรมประกันภัย ซึ่งร่วมถึงกองทุนประกันวินาศภัย
	O2	การพัฒนากระบวนการให้บริการที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนต้องปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงการให้บริการที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	แผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (2564-2568) สำนักงาน คปภ. กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งผลักดันกระบวนการให้บริการที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน
	O3	การส่งเสริมการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์รวมถึงความเสี่ยงใหม่ ๆ ตามแผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564-2568) ทำให้พนักงานหรือบุคลากรของกองทุนมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	แผนพัฒนาการประกันภัย ฉบับที่ 4 (2564-2568) สำนักงาน คปภ. กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งผลักดันความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงความเสี่ยงใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
	O4	การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ.	การดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ S W O T			รายละเอียด Evidence-Based
		2561-2580) ทำให้กองทุนต้องมุ่งนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	ภาครัฐ เป้าหมายแผนงานย่อยเรื่อง “งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น” ส่งผลให้กองทุนต้องมีความพร้อมในด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ
	O5	จากเหตุการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัยด้วยเหตุจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางด้านการชำระบัญชีเพิ่มมากขึ้น	การดำเนินการตามกระบวนการชำระบัญชี ส่งผลให้บุคลากรทุกส่วนงานมีความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นภารกิจที่มีหลายมิติในการบริหารจัดการ
	O6	จากเหตุการณ์การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัยด้วยเหตุจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา – 2019 ทำให้พนักงานและบุคลากรของกองทุนมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถทำงานทดแทนตำแหน่งกันได้อย่างดี	การได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำระบัญชี กรณี บริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาต ส่งให้กองทุนเร่งผลักดันการชำระบัญชีตามภารกิจหน้าที่ ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย และแลกเปลี่ยนทดแทนกันได้

<u>ประเด็นอุปสรรค (Threats: T)</u>

ประกอบด้วย ประเด็นอุปสรรค 5 ประเด็น ดังนี้

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

	T5	บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	ปัจจุบันกองทุนประกันวินาศภัย ได้มีการพัฒนาระบบเพื่อรองรับข้อมูลที่มีปริมาณมาก เช่น ข้อมูลผู้เอาประกันภัย เป็นต้น ซึ่งการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง มีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้เพื่อลดความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. กองทุนประกันวินาศภัย

กองทุนประกันวินาศภัยมีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสารให้เกิดยอมรับและปลูกฝังในจิตสำนึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จ วิสัยทัศน์เป็นหลักสำคัญของยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก และพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัย โดยวิสัยทัศน์กำหนดได้ดังนี้

“กองทุนประกันวินาศภัย เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย ธุรกิจประกันวินาศภัยมั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขัน”

3.2 จุดมุ่งหมาย (Goals) ของวิสัยทัศน์

“เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย” มีจุดมุ่งหมาย คือ เจ้าหนี้ทุกรายได้รับความคุ้มครองตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดโดยเร็ว หากบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย

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

1) กองทุนประกันวินาศภัยมีอัตราส่วนการจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทน กรณีบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้แก่เจ้าหนี้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส ส่งผลให้ภารกิจกองทุนประกันวินาศภัยลุล่วงในระยะเวลา 5 ปี

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

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

เมื่อกองทุนประกันวินาศภัยสามารถบรรลุซึ่งจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวแล้ว ผู้เอาประกันภัยและประชาชน ตลอดจนสังคมไทย จะมีความเชื่อมั่นต่อระบบธุรกิจประกันวินาศภัยของไทย ส่งผลต่อการพัฒนาธุรกิจประกันวินาศภัย อันทำให้ GDP และมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศสูงขึ้นได้ในที่สุด

3.3. พันธกิจ (Mission Statement)

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

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

3.4. ค่านิยมหลัก (Values)

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

G = Good Transparency Organization ยืนหยัดในความถูกต้อง ความโปร่งใสภายในองค์การ

I = Integrity มีคุณธรรมและจริยธรรม

F = Focus on Result and Creating Value เน้นเป้าหมายของการดำเนินงาน คุณค่า และการพัฒนาผลลัพธ์ให้ดีขึ้น

3.5. วัฒนธรรมองค์กร

จากค่านิยมหลักข้างต้น กองทุนประกันวินาศภัยจึงกำหนดเป็น “วัฒนธรรมองค์กร” กล่าวคือ

“โปร่งใสการงาน จริยธรรมเพื่อส่วนรวม ผลิตงานคุณภาพ”

4. 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) เร่งรัดกำหนดมาตราการในการจัดหาแหล่งเงินทุน และบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อการชำระหนี้และบริหารสภาพคล่องของกองทุนประกันวินาศภัย
3) เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนประกันวินาศภัยและการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
4) วางรากฐานกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารจัดการด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมเร่งรัดการวิเคราะห์และประเมินภาระหนี้ตามสัญญาประกันภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
5) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกในช่องทางการติดต่อกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมมีช่องทางติดต่อที่หลากหลาย เพื่อรองรับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากขึ้น ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบประกันวินาศภัย
6) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึก ผ่านระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายพันธมิตร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัยและคุ้มครองสิทธิของเจ้าหนี้
7) เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัย เพื่อรองรับในกรณีที่กองทุนประกันวินาศภัยไม่มีเงินเพียงพอมาชำระหนี้ให้เจ้าหนี้
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 เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของข้อมูลอันนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล
5. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างองค์กรใหม่ พร้อมทบทวนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ขับเคลื่อนกองทุนประกันวินาศภัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์:

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างและพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน (Ecosystem) ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์ :

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

5. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Themes)

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

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์:

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

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</u> : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย

กลยุทธ์:

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี
2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยเพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความ-สะดวกและให้บริการแก่เจ้าหนี้ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน
3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</u> : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์:

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

6. ยุทธศาสตร์และเป้าหมาย ระยะ 3 ปี และ 5 ปี

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ระยะ 3 ปี	เป้าหมาย ระยะ 5 ปี
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	- มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที - เพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - บุคลากรกองทุนสามารถปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากรกองทุนมีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่สามารถดำเนินงานตามแผนงานของกองทุนประกันวินาศภัย - ระเบียบและข้อบังคับภายในด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนมีความทันสมัยและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน - กระบวนการทำงานของกองทุนมีความคล่องตัว รวดเร็วและประสิทธิภาพ	- กองทุนประกันวินาศภัยมีความพร้อมด้านบุคลากร มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำหน้าที่ชำระบัญชีและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด - บุคลากรของกองทุนมีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับสถานการณ์ - บุคลากรกองทุนมีจำนวนที่เพียงพอต่อในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม - บุคลากรกองทุนมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด - บุคลากรกองทุนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และมีความสุขในองค์กร - เจ้าหนี้ได้รับการบริการที่ดีมีความรวดเร็วมากขึ้นจากบุคลากรกองทุนที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย ระยะ 3 ปี	เป้าหมาย ระยะ 5 ปี
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น - บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และมีความรู้ ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหนี้ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน - กองทุนมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านเทคโนโลยีที่รองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่	- บุคลากรกองทุนมีทักษะ ศักยภาพ สมรรถนะสูง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนประกันวินาศภัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ - บุคลากรกองทุนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย มาตรฐาน และระเบียบที่เกี่ยวข้อง - กองทุนมีระบบการบริหารงานที่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล - บุคลากรของกองทุนสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	- บุคลากรกองทุนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้เกิดความสัมฤทธิผลในการทำงาน - บุคลากรกองทุนมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	- กองทุนประกันวินาศภัยเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ - การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล - บุคลากรของกองทุนมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน - บุคลากรของกองทุนมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ทำให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ					
กลยุทธ์	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**ปีที่ดำเนินการ**
1. เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที และเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1. การจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงาน 2. อัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพิ่มขึ้น	กระบวนการทำงานของกองทุนประกันวินาศภัยมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้มีความรวดเร็วมากขึ้น	จำนวนการจ้างเหมาบุคคลภายนอกและลูกจ้างรายปีที่เพิ่มมากขึ้น	โครงการจัดจ้างบุคคลภายนอกเพื่อปฏิบัติงานของกองทุน โครงการจัดจ้างลูกจ้างรายปี	2566
2. ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัย	กองทุนมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่	ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำการบริหารงานบุคคลของกองทุนกองทุนประกันวินาศภัย	1. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัยในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต 2. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการอัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย	2566-2570
3. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชีเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	1. การเพิ่มความพร้อมความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ 2. การวางมาตรการและระบบงานด้านการชำระบัญชีให้พร้อมและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	1. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยได้รับความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน มีทักษะและพร้อมต่อการปฏิบัติงานชำระบัญชีได้อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับสถานการณ์ 2. กองทุนประกันวินาศภัยมีมาตรการและระบบงานที่พร้อมในการดำเนินงานด้านการชำระบัญชี	1. ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยต่อการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี 2. ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการและระบบงานด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย 3. ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ความเพียงพอของ	1. โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย 2. โครงการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี 3. โครงการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการประเมินความเพียงพอของเงินกองทุนของกองทุนประกัน	2566 2567 2568

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ					
กลยุทธ์	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**ปีที่ดำเนินการ**
	3. การประเมินภาระหนี้ของกองทุนประกันวินาศภัยจากกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย 4. การประเมินโอกาสและจำนวนภาระหนี้เพิ่มเติมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดเหตุการณ์ที่กองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	3. กองทุนประกันวินาศภัยมีข้อมูลความเพียงพอของเงินกองทุน รู้สถานะทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้เพื่อการวางแผนและจัดหาจำนวนเงินทุนและแหล่งเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัย	วินาศภัย เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	
4. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ร่างแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน และบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	จำนวนระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง	การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแก้ไขปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	2567

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</u> : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย					
กลยุทธ์	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**ปีที่ดำเนินการ**
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี	1. มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน 2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่รองรับการปฏิบัติงานภายในองค์กรและการปฏิบัติงานจากที่บ้าน	1. บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่จำเป็น มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญตรงตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยพร้อมปรับตัวในการปฏิบัติงานจากที่บ้านได้อย่างทันท่วงที เป็นระบบและเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	1. จำนวนครั้งของการจัดอบรมถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกองทุน 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3. ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน 4. ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนต่อการปฏิบัติงาน กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน	1. โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในองค์กร 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย	2567 2567
2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหนี้ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	มีการจัดสัมมนาฝึกอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร	1. การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น 2. บุคลากรกองทุนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา	โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร	2566 - 2570
3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีการจัดฝึกอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	1. การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น 2. บุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา	1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา	โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร	2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย					
กลยุทธ์	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**ปีที่ดำเนินการ**
		สนับสนุนการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร			
4. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรของกองทุนสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามโครงสร้างองค์กร	โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย	2566-2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล					
กลยุทธ์	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**ปีที่ดำเนินการ**
1. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม	ผู้บริหารและบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	1. กองทุนประกันชีวินาศภัยเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2. การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมา- ภิบาล	1. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน 2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาเรื่อง ธรรมาภิบาล	โครงการอบรมส่งเสริมธรรมา-ภิบาลในการบริหารงานบุคคล	2566-2570
2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝัง	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารให้แก่บุคลากรกองทุน	1. บุคลากรกองทุนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี	ระดับความสำเร็จของบุคลากรในการปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมี	โครงการส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อสร้างและปลูกฝัง	2566-2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล					
กลยุทธ์	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**ปีที่ดำเนินการ**
วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศ-ภัย	2. สร้างและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรกองทุน 3. ปลูกฝังให้บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	และส่งผลให้เกิดความสัมฤทธิผลในการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศ-ภัย	ประสิทธิภาพและส่งเสริมค่านิยมที่ดีภายในองค์กร	วัฒนธรรมการทำงาน เพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรภายในองค์กร	
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	1. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี และส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ 2. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยมีความผูกพันต่อองค์กร	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและกิจกรรม 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร	1. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 2. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ	2566-2570
4. ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	1. สร้างและพัฒนาความจงรักภักดีและความผูกพันของบุคลากรกองทุนต่อองค์กร 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองทุน	1. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยมีความรักและผูกพันต่อองค์กร 2. อัตราการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงานต่ำ (Turnover Rate) ช่วยลดความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน	1. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร	โครงการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดี	2566-2570

ภาคผนวก ก

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

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

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

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

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

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

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

1. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อเสนอแนะของกรมบัญชีกลาง และบริษัทที่ปรึกษา (บจ.ทริส คอร์ปอเรชั่น)

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

ผลการประเมินด้านการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันวินาศภัย ในปีบัญชี 2566

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

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

1) การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

2) การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3) การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และแผนปฏิบัติการกองทุนประกันวินาศภัยดังกล่าวขาดคุณภาพในองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน

3.2. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

2. การทบทวนสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เป็นปัจจุบัน

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)			
ข้อมูลเดิม	**ไม่เปลี่ยนแปลง**	**เปลี่ยนแปลง**	**ผลการทบทวน**
วิสัยทัศน์ (Vision) “กองทุนประกันวินาศภัย เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัยเมื่อบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย ธุรกิจประกันวินาศภัยมั่นคง ยั่งยืนและมีความสามารถในการแข่งขัน”	✓		-
จุดมุ่งหมาย (Goals) ของวิสัยทัศน์	✓		-
พันธกิจ (Mission Statement)	✓		-
บุคลกรตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย กองทุนประกันวินาศภัย มีบุคลากร **รวมจำนวน 35 คน** ประกอบด้วย - ผู้จัดการกองทุนฯ จำนวน 1 คน - พนักงานกองทุนฯ จำนวน 34 คน - เจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 4 อัตรา - เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่สารสนเทศ จำนวน 2 อัตรา - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่กฎหมายและคดี จำนวน 4 อัตรา - เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ จำนวน 15 อัตรา - เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา		✓	**บุคลากรตามโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัย** กองทุนประกันวินาศภัย มีบุคลากร **รวมจำนวน 36 คน** ประกอบด้วย - ผู้จัดการกองทุนฯ จำนวน 1 คน - **รองผู้จัดการกองทุนฯ 1 คน** - พนักงานกองทุนฯ จำนวน 34 คน - เจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 4 อัตรา - เจ้าหน้าที่บริหารเงินลงทุน จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่สารสนเทศ จำนวน 2 อัตรา - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่กฎหมายและคดี จำนวน 4 อัตรา - เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ จำนวน 15 อัตรา - เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา - เจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา
<u>อัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย</u> อัตรากำลังกองทุนประกันวินาศภัยที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันวินาศภัย มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 34 ประกอบด้วย - เจ้าหน้าที่อาวุโส ระดับ 1 จำนวน 4 อัตรา - เจ้าหน้าที่ ระดับ 2 จำนวน 12 อัตรา - เจ้าหน้าที่ ระดับ 1 จำนวน 18 อัตรา	✓		-

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)			
ข้อมูลเดิม	**ไม่เปลี่ยนแปลง**	**เปลี่ยนแปลง**	**ผลการทบทวน**
<u>เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์</u> **<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ** กลยุทธ์: 1. เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 2. ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย 4. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน **<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</u> : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย** กลยุทธ์: 1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี 2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความ-สะดวกและให้บริการแก่เจ้าหนี้ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน 3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง **<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</u> : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล** กลยุทธ์:	✓		

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)			
ข้อมูลเดิม	**ไม่เปลี่ยนแปลง**	**เปลี่ยนแปลง**	**ผลการทบทวน**
16. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงิน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562 17. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม การประชุม และการจัดงานของกองทุน พ.ศ. 2562 18. หลักเกณฑ์กองทุนประกันวินาศภัย เรื่อง การศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ พ.ศ. 2564 19. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานของตำแหน่งรองผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2565 20. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งรองผู้จัดการกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2565 21. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565			

การทบทวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (**SWOT)**

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

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

ดังนั้น จากการทบทวนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) โดยเปรียบเทียบและนำผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวและระยะสั้นในปีที่ผ่านมาของกองทุนประกันวินาศภัย พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ในปี 2566 เพิ่มขึ้น ตามตารางดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย ในปี 2566			
ข้อมูลเดิม	**คงเดิม**	**เพิ่มขึ้น**	**ผลการทบทวน**

ประเด็นจุดแข็ง (Strengths : S)		✓	**S8** การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กปว. ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและธรรมาภิบาล
ประเด็นจุดอ่อน (Weakness : W)	✓		-
ประเด็นโอกาส (Opportunities : O)		✓	**O7** การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2566 และได้รับผลคะแนน 90.03 ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของกองทุน
ประเด็นอุปสรรค (Threats : T)		✓	**T6** อัตรากำลังนิติกรที่รับผิดชอบการประเมินข้อจำกัดและความเป็นปัจจุบันของระเบียบบุคคล ไม่สอดรับต่อปริมาณงาน

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

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

จุดอ่อน (Weaknesses : W)		
จุดอ่อน ปี 2565		จุดอ่อนที่เพิ่มขึ้น ปี 2566
W1	กองทุนมีอัตรากำลังจำกัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน และจำนวนบุคลากรของกองทุนที่มีอยู่ปัจจุบันไม่เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันมีบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยหลายบริษัท หรือเป็นช่วงเวลาภารกิจเร่งด่วน ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาด หรือล่าช้าในการปฏิบัติงานมีอัตรากำลังจำกัดมีความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน	คงเดิม
W2	การเพิกถอนใบอนุญาตบริษัทประกันวินาศภัย เป็นเหตุปัจจัยภายนอกที่กองทุนไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานและมีความชำนาญลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากภาระงานที่สูง รวมทั้งส่งผลต่อภาระงานด้านสารสนเทศไม่สอดคล้องกับบุคลากร และการจัดจ้างบุคภายนอก (outsource) ก็ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	
W3	บุคลากรของกองทุนไม่เพียงพอในการทำหน้าที่ผู้ชำระบัญชี ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีเงื่อนไขที่ปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากกองทุนมีบุคลากรและเครื่องมือไม่เพียงพอ อาจทำให้ถูกฟ้องร้องเรียกร้องค่าเสียหายได้	
W4	ระบบการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรยังไม่สามารถรองรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	
W5	พนักงานและบุคลากรของกองทุนขาดความรู้ความเชี่ยวชาญด้านงานชำระบัญชี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่ถูกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีตามกฎหมาย	
W6	บุคลากรของกองทุนยังขาดความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความรู้ด้านการประกันภัย ความรู้ด้านกฎหมายประกันภัย	

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

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

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

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

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรุก

(2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน

(3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข

(4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) คือ การนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรับ

ตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix

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

4. การกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาสและจุดอ่อนกับข้อจำกัด

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	Strategic Objective (SO)
	WO1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน (W3+W5+O2+O4+O5)	**ST1** ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (S1+S3+S4+S5+S6+S7+T1+T2+T3)	**WT1** เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (W1+W2+W3+T1+T2+T3)	Strategic Objective 1 **1. เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ** **(WO1+ST1+WT1+WT2)**
			WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย และหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย (W4+W5+W6+T1+T2+T4)	
SO1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหนี้ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน (S4+S5+S7+O1+O3+O4+O5+O6)	**WO2** ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริม การใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (W1+W2+W4+W6+O1+O3+O4+O5)	**ST2** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (S1+S2+S3+T2+T3+T4+T5)	**WT3** พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี (W2+W4+W5+W6+T1+T2+T4+T5)	Strategic Objective 2 **2. ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย** **(SO1+WO2+ST2+WT3)**

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	Strategic Objective (SO)
SO2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม (S3+S4+O1+O2+O4+O7)		**ST3** ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (S1+S3+S4+S8+T1+T3+T6)	**WT4** เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักขององกองทุนประกันวินาศภัย (W1+W4+W5+W6+T1+T3)	Strategic Objective 3 **3. ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล** **(SO2+SO3+ST3+WT4)**
SO3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (S3+S4+S7+O4+O5+O6)				

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
WT1 เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	✚ การจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงาน ✚ อัตราจ้างลูกจ้างรายปีเพิ่มขึ้น	✚ กระบวนการทำงานของกองทุนประกันวินาศภัยมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้มีความรวดเร็วมากขึ้น	✚ จำนวนการจ้างเหมาบุคคลภายนอกและลูกจ้างรายปีที่เพิ่มมากขึ้น	✚ โครงการจัดจ้างบุคคลภายนอกเพื่อปฏิบัติงานของกองทุน โครงการจัดจ้างลูกจ้างรายปี	2566	แผนงาน 1 โครงการเร่งรัดการพิจารณาคำทวงหนี้และการดำเนินงานชำระบัญชีประจำปี พ.ศ. 2566
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			**ผลการทบทวน**		**โครงการ/แผนงาน ปี 2567**
	เป็นไปตามขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยโครงการเร่งรัดการพิจารณาคำทวงหนี้และการดำเนินงานชำระบัญชีประจำปี พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในไตรมาสที่ 1 สามารถสรรหาอัตรากำลังลูกจ้างฯ ได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลต่อกระบวนการพิจารณาคำทวงหนี้ และการจ่ายเงินของกองทุนที่รวดเร็วมากขึ้น			ดำเนินการแล้วเสร็จ ทั้งนี้ การจัดทำโครงการเร่งรัดการพิจารณาคำทวงหนี้และการดำเนินงานชำระบัญชีกองทุนจะดำเนินการต่อเนื่องในทุกปี		-
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ**	**โครงการ/แผนงาน ปี 2566**
ST1 ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✚ ผลศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัย	✚ กองทุนมีบุคลากรที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่	✚ ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำการบริหารงานบุคคลของกองทุนกองทุนประกันวินาศภัย	✚ โครงการศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัยในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ✚ โครงการพัฒนาการบริหารจัดการอัตรากำลังของกองทุนประกันวินาศภัย	2566 - 2570	แผนงาน 1 ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต แผนงาน 2 ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน แผนงาน 3 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน

	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566	ผลการทบทวน	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจงานกับอัตรากำลัง เพื่อหาค่าถ่วงเฉลี่ยของงาน/คน จะได้นำเครื่องมืออุปกรณ์มาสนับสนุนหรือวิเคราะห์เป็นแผนงานต่อไป ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะแล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2566	เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1	แผนงาน 1 ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการจัดทำแบบฟอร์มคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และดำเนินการรวบรวมสรุปต่อผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว	เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1	แผนงาน 2 ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับโครงสร้างกองทุนประกันวินาศภัยแล้ว ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะแล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาในปี 2566	เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST1	แผนงาน 3 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน
	-	-	แผนงาน 4 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงาน

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
WT2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	✚ การเพิ่มความพร้อมความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ ✚ การวางมาตรการและระบบงานด้านการชำระบัญชีให้พร้อมและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ✚ การประเมินภาระหนี้ของกองทุนประกันวินาศภัยจากกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	✚ บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยได้รับความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน มีทักษะและพร้อมต่อการปฏิบัติงานชำระบัญชีได้อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับสถานการณ์ ✚ กองทุนประกันวินาศภัยมีมาตรการและระบบงานที่พร้อมในการดำเนินงานด้านการชำระบัญชี ✚ กองทุนประกันวินาศภัยมีข้อมูลความเพียงพอของเงินกองทุน รู้สถานะทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้เพื่อการวางแผนและจัดหาจำนวนเงินทุนและแหล่ง	✚ ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยต่อการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ✚ ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการและระบบงานด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย ✚ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ความเพียงพอของเงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัย	✚ โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย ✚ **โครงการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี** ✚ โครงการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการประเมินความเพียงพอของเงินกองทุนของกองทุนประกันวินาศภัยเพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัย	2566 **2567** 2568	แผนงาน 1 โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย ****โครงการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี ได้ดำเนินการในแผนปฏิบัติการกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี 2566**

	✔ การประเมินโอกาสและจำนวนภาระหนี้เพิ่มเติมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดเหตุการณ์ที่กองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย	เงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ		ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย		
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			**ผลการทบทวน**		**โครงการ/แผนงาน ปี 2567**
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน โดยบุคลากรกองทุนฯ ได้เข้าร่วมหลักสูตรการอบรมเป็นจำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้ โดยมีผลความรู้ความเข้าใจหลังจากการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80			ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรพนักงาน ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มทักษะต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรับ WT2		**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน โดยกองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการชำระบัญชีด้านการพิจารณาค่าสินไหมทดแทนที่เป็นระบบ ขั้นตอนและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนากระบวนการและระบบงานด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าจะแล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2566					
กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ**	**โครงการ/แผนงาน ปี 2566**
WO1 ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน	✔ ร่างแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	✔ การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน และบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	✔ จำนวนระเบียบข้อบังคับที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง	✔ การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแก้ไขปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัย	2567	แผนงาน 1 ทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน

	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566	ผลการทบทวน	โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนแผนงานและเป้าหมาย และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน เป็นจำนวน 3 เรื่อง ได้แก่ 1. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายเดินทางไปในงานของกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566 ประกาศ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 2. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานของตำแหน่งงานพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย พ.ศ. 2566 (อยู่ระหว่างรอรับรองรายงานการประชุม และเสนอผู้จัดการกองทุนฯ ลงนาม) 3. ระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งพนักงานประจำให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น พ.ศ. 2566 (อยู่ระหว่างรอรับรองรายงานการประชุม และเสนอผู้จัดการกองทุนฯ ลงนาม)	เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัยให้ทันสมัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงแก้ไข WO1	แผนงาน 1 การดำเนินงานด้านการปรับปรุงแก้ไขระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
WT3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี	✚ มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ✚ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรที่รองรับการปฏิบัติงานภายในองค์กรและการปฏิบัติงานจากที่บ้าน	✚ บุคลากรกองทุนมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่จำเป็น มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญตรงตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ✚ บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยพร้อมปรับตัวในการปฏิบัติงานจากที่บ้านได้อย่างทันท่วงที เป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	✚ จำนวนครั้งของการจัดอบรมถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกองทุน ✚ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ✚ ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน ✚ ระดับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรกองทุนต่อการปฏิบัติงาน กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน	✚ โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในองค์กร ✚ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย	2567 2567	แผนงาน 1 จัดฝึกอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้งานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ

	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนเป้าหมายของแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ เช่น พนักงานมีการจัดทำแบบฟอร์มสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองและดำเนินการวางแผนจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรกองทุนฯ และดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ			เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุนฯ ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรับ WT3		แผนงาน 1 **โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี
กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ**	**โครงการ/แผนงาน ปี 2566**
SO1 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหนี้ ผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน	✚ มีการจัดสัมมนาฝึกอบรมความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากร	✚ การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น ✚ บุคลากรกองทุนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	✚ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา ✚ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา	✚ โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรม ให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร	2566 - 2570	แผนงาน 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			**ผลการทบทวน**		**โครงการ/แผนงาน ปี 2567**
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยกองทุนดำเนินงานโครงการอบรมกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยเสร็จสิ้น 1 ครั้ง			เห็นควรมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ต่อเนื่องในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก SO1		**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี
กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ**	**โครงการ/แผนงาน ปี 2566**
WO2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	✚ มีการจัดฝึกอบรมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	✚ การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพขึ้น ✚ บุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	✚ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา ✚ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนา	✚ โครงการสัมมนาหรือการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร	2567	-

	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	-			เห็นควรดำเนินการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ในปี 2567 เพื่อผลักดันกลยุทธ์เชิงแก้ไข WO2		**โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยประจำปี
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ**	**โครงการ/แผนงาน ปี 2566**
ST2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	✚ บุคลากรของกองทุนสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	✚ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกองทุนประกันวินาศภัย	✚ จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบ-การณ์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามโครงสร้างองค์กร	✚ โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย	2566 – 2570	-
	ผลการดำเนินงาน ณ กันยายน 2566			**ผลการทบทวน**		**โครงการ/แผนงาน ปี 2567**
	-			เห็นควรกำหนดแผนงานที่ผลักดันระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างกองทุน ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST2		แผนงาน 1 โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	ผลผลิต (Output)	ผลลัพธ์ (Outcome)	ตัวชี้วัด	ตัวอย่างโครงการ	(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ	โครงการ/แผนงาน ปี 2566
SO2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม	✚ ผู้บริหารและบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	✚ กองทุนประกันชีวินาศภัยเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ✚ การบริหารงานบุคคลของกองทุนประกันวินาศภัยเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	✚ ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ✚ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาเรื่อง ธรรมาภิบาล	✚ โครงการอบรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	2566 - 2570	แผนงาน 1 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย

	ผลการดำเนินงาน			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนแผนงานและเป้าหมาย โดยโครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย ได้ดำเนินการแล้วเสร็จจำนวน 3 ครั้ง และมีผลความรู้ความเข้าใจหลังจากการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80			**เห็นควรกำหนดแผนงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม ต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรุก SO2**		แผนงาน 1 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย
กลยุทธ์เชิงรับ (WT)	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ**	**โครงการ/แผนงาน ปี 2566**
WT4 เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารให้แก่บุคลากรกองทุน 2. สร้างและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรกองทุน 3. ปลูกฝังให้บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	1. บุคลากรกองทุนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้เกิดความสัมฤทธิผลในการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรกองทุนมีวัฒนธรรมการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	ระดับความสำเร็จของบุคลากรในการปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมค่านิยมที่ดีภายในองค์กร	โครงการส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรภายในองค์กร	2566-2570	แผนงาน 1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม
	ผลการดำเนินงาน			**ผลการทบทวน**		**โครงการ/แผนงาน ปี 2567**
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน มีความคืบหน้าของโครงการฯ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรด้านการเสริมสร้างเทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้จะดำเนินการอบรมดังกล่าวในเดือนธันวาคม 2566			**เห็นควรกำหนดแผนงานที่เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง ในปี 2567 เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงรับ WT4**		แผนงาน 1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม
กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ**	**โครงการ/แผนงาน ปี 2566**
SO3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	การปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	1. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ 2. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยมีความผูกพันต่อองค์กร	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและกิจกรรม 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร	1. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 2. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ	2566-2570	แผนงาน 1 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน

	ผลการดำเนินงาน			ผลการทบทวน		โครงการ/แผนงาน ปี 2567
	เป็นไปตามระดับขั้นตอนและเป้าหมายแผนงาน โดยกองทุนดำเนินงานโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย” เสร็จสิ้นแล้วจำนวน 1 ครั้ง			เห็นควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนยุกลยุทธ์เชิงรุก SO3		แผนงาน 1 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	**ผลผลิต (Output)**	**ผลลัพธ์ (Outcome)**	**ตัวชี้วัด**	**ตัวอย่างโครงการ**	**(ตัวอย่าง) ปีดำเนินการ**	**โครงการ/แผนงาน ปี 2566**
ST3 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	1. สร้างและพัฒนาความจงรักภักดีและความผูกพันของบุคลากรกองทุนต่อองค์กร 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองทุน	1. บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยมีความรักและผูกพันต่อองค์กร 2. อัตราการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงานต่ำ (Turnover Rate) ช่วยลดความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องของงาน	1. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร	✚ โครงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดี	2566 - 2570	-
	ผลการดำเนินงาน			**ผลการทบทวน**		**โครงการ/แผนงาน ปี 2567**
	-			ดำเนินการพัฒนาสวัสดิการ และความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพให้กับบุคลากรกองทุน เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST3		แผนงาน 1 ส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร