



แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย
ประจำปี 2566

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2566

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 กองทุนประกันวินาศภัยจำเป็นต้องคำนึงธุรกิจประกันวินาศภัยที่เป็นต้นน้ำของกองทุนประกันวินาศภัย ซึ่งตามบทบาทหน้าที่ และพันธกิจของกองทุนประกันวินาศภัย ในการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนประกันวินาศภัย และการประกันวินาศภัย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ธุรกิจประกันวินาศภัยมีความความมั่นคงและเสถียรภาพ โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1) กองทุนประกันวินาศภัยมีอัตราส่วนการจ่ายค่าสินไหมทดแทน กรณีบริษัทประกันวินาศภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้แก่เจ้าหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส ส่งผลให้ภารกิจกองทุนประกันวินาศภัยลุล่วงในระยะเวลา 5 ปี

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

3) กองทุนประกันวินาศภัย สามารถยกระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการประกันวินาศภัย ตลอดจนบทบาทหน้าที่ ภารกิจของกองทุนประกันวินาศภัย 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 และเร่งรัดการชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัย เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหนี้
- 2) พัฒนาบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัยให้มีประสิทธิภาพ และมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงานตามโครงสร้างองค์กร รวมทั้งการจ้างเหมาบุคคลภายนอกในจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีทักษะ พร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที
- 3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนประกันวินาศภัยให้มีความเพียงพอ พร้อมทำหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
- 4) เสริมสร้างทักษะด้านการประกันภัย ส่งเสริมความมั่นคงของอุตสาหกรรมประกันวินาศภัย พัฒนาเสถียรภาพระบบประกันวินาศภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ประชาชน โดยประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและพันธมิตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ค่านิยมหลัก (Values)

กองทุนประกันวินาศภัยจะต้องมีและแสดงจุดยืนอันเป็นหลักการสำคัญของการดำเนินงาน และเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลัก ที่ส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ กำหนดค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย ไว้ “GIF” ดังนี้

G = Good Transparency Organization ยืนหยัดในความถูกต้อง ความโปร่งใสภายในองค์กร

I = Integrity มีคุณธรรมและจริยธรรม

F = Focus on Result and Creating Value เน้นเป้าหมายของการดำเนินงาน คุณค่า และการพัฒนาผลลัพธ์ให้ดีขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร

จากค่านิยมหลักข้างต้น กองทุนประกันวินาศภัยจึงกำหนดเป็น “วัฒนธรรมองค์กร” กล่าวคือ

“โปร่งใสการทำงาน จริยธรรมเพื่อส่วนรวม ผลิตงานคุณภาพ”

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัยและคุ้มครองสิทธิเจ้าหนี้ สร้างเสถียรภาพของกองทุน สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบประกันวินาศภัย

กลยุทธ์:

- 1) เร่งรัดชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ตามสัญญาประกันภัย ด้วยกระบวนการตรวจสอบอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นให้เจ้าหนี้
- 2) เร่งรัดกำหนดมาตรการในการจัดหาแหล่งเงินทุน และบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแหล่งเงินทุนให้เพียงพอต่อการชำระหนี้และบริหารสภาพคล่องของกองทุนประกันวินาศภัย
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนประกันวินาศภัยและการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ชำระบัญชีกรณีบริษัทประกันภัยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
- 4) วางรากฐานกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารจัดการด้านการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมเร่งรัดการวิเคราะห์และประเมินภาระหนี้ตามสัญญาประกันภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย
- 5) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกในช่องทางการติดต่อกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมมีช่องทางติดต่อที่หลากหลาย เพื่อรองรับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากขึ้น ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบประกันวินาศภัย
- 6) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึก ผ่านระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายพันธมิตร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัยและคุ้มครองสิทธิของเจ้าหนี้
- 7) เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัยเพื่อรองรับในกรณีที่กองทุนประกันวินาศภัยไม่มีเงินเพียงพอมาชำระหนี้ให้เจ้าหนี้
- 8) เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัยเกี่ยวกับการชำระบัญชี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนประกันวินาศภัย
- 9) สร้างความตระหนักรู้ที่ถูกต้องในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกองทุนประกันวินาศภัย เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 10) พัฒนาศักยภาพด้านการประกันภัย (Insurance Literacy) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันภัยและใช้การประกันภัยช่วยในการบริหารความเสี่ยง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงด้านการประกันภัยให้แก่ประชาชน และพัฒนาเสถียรภาพระบบประกันวินาศภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพและบุคลากรของกองทุนประกันวินาศภัย

กลยุทธ์:

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

ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย

4. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของข้อมูล อันนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล
5. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ พร้อมทบทวนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ขับเคลื่อนกองทุนประกันวินาศภัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์:

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : เสริมสร้างและพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน (Ecosystem) ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์ :

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Themes)

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

ยุทธศาสตร์ และการสังเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปประเด็นได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์:

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย

กลยุทธ์:

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์:

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

เพื่อให้งานทรัพยากรบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างเป็นรูปธรรมอันสู่เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) งานทรัพยากรบุคคลจึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2566 ภายใต้ประเด็น

ยุทธศาสตร์ (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. 2566 รวมทั้งสิ้น 11แผนงาน/โครงการ โดยมีงบประมาณรวมทั้งสิ้น 23,648,000.00 บาท

ตารางแสดงจำนวนแผน/โครงการ

ยุทธศาสตร์	จำนวน แผนงาน/โครงการ	น้ำหนัก
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	6	70
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย	2	15
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย	3	15
รวม	11	100

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ		กรอบระยะเวลา ที่ดำเนินการ
กลยุทธ์ : เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลภายนอกที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที และเพิ่มอัตราลูกจ้างรายปีเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	แผน 1 โครงการเร่งรัดการพิจารณาค่าทวงหนี้และการดำเนินงานชำระบัญชีประจำปี พ.ศ. 2566	2566
กลยุทธ์ : ทบทวนอัตราค่าจ้างตามโครงสร้างใหม่รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	แผน 2 ทบทวนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต	2566-2570
	แผน 3 ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน	2566-2570
	แผน 4 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	2566-2570
กลยุทธ์ : พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณี บริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกัน	แผน 5 โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย	2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ		กรอบระยะเวลาที่ดำเนินการ
วินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย		
กลยุทธ์ : ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย และส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน	แผน 6 ทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน	2566

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย		กรอบระยะเวลาที่ดำเนินการ
กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี	แผน 7 จัดฝึกอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้งานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ	2566-2570
กลยุทธ์ : ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย เพื่อให้มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชน	แผน 8 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	2566-2570

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล		กรอบระยะเวลาที่ดำเนินการ
กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม	แผน 9 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	2566-2570
กลยุทธ์ : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย	แผน 10 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม	2566-2570
กลยุทธ์ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	แผน 11 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน	2566-2570

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันวินาศภัย ประจำปี 2566

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
	1	2	3	4	5	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองทุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ (น้ำหนัก 70)						
<p>แผนที่ 1 โครงการเร่งรัดการพิจารณาค่าทวงหนี้และการดำเนินงานชำระบัญชีประจำปี พ.ศ. 2566</p> <p>กลยุทธ์ : เพิ่มการจ้างเหมาบุคคลที่มีทักษะและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันทีและเพิ่มอัตราลูกจ้างฯ เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) – จำนวนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการเร่งรัดการพิจารณาฯ มีครบเต็มอัตราทุกส่วนงาน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 22,538,000 บาท</p>	ศึกษาหรือวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังลูกจ้างฯ แต่ละส่วนงานให้มีความสอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน		ดำเนินการตามกระบวนการสรรหา มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้		สามารถสรรหาได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	15
<p>แผนที่ 2 ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ : ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) – ระดับความสำเร็จของการทบทวนกรอบอัตรากำลัง เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	ศึกษาหรือวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	มีผลการศึกษาหรือผลวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	มีการนำเสนอผลการศึกษาหรือผลวิเคราะห์ที่อัตรากำลังต่อผู้จัดการฯ	ผลการศึกษาหรือผลวิเคราะห์ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ	สามารถนำผลวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ หรือแผนงานรองรับภารกิจต่อไป	10

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
<p>แผน 3 ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p> <p>กลยุทธ์ : ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) – ระดับความสำเร็จของ การปรับปรุงใบพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) ให้เหมาะสมตำแหน่งงานและอัตราในปัจจุบัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ศึกษาวิเคราะห์หรือศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบหรือลักษณะงานเพื่อทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากร</p>	<p>ประชุมหารือเพื่อทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน</p>	<p>ติดตามการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อรวบรวมและมีการปรับปรุงฯ ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน</p>	<p>รวบรวมการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน ในปัจจุบันและนำเสนอต่อผู้จัดการกองทุนฯ</p>	<p>Job Description ทุกตำแหน่งงานในปัจจุบันผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ และมีการแจ้งบุคลากรเพื่อทราบ</p>	15
<p>แผน 4 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>กลยุทธ์ : ทบทวนอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่รวมทั้งการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) – ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>มีการประชุมหารือ การจัดทำตัวชี้วัดของบุคลากรเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายกองทุนฯ</p>	<p>มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ</p>	<p>มีการทบทวน/จัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ</p>	<p>ตัวชี้วัดของบุคลากรทุกตำแหน่งงานได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ</p>	<p>มีการดำเนินการประเมินผลงานตาม ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้</p>	15

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
<p>แผน 5 โครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>กลยุทธ์ : พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัยในการปฏิบัติงานด้านการชำระบัญชี เพื่อรองรับกรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยและหากกองทุนประกันวินาศภัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัย</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) – ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีของกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5 ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ม.ค. - มิ.ย. 2566 งบประมาณ 1,110,000 งบประมาณเดียวกับแผน 7, 8, 9, 10 และ 11</p>	ศึกษาหรือวิเคราะห์เพื่อสรรหาหลักสูตรด้านโครงการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมของกระบวนการดำเนินงานและการชำระบัญชีฯ	จัดทำโครงการฯ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย	โครงการฯ ผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ	ดำเนินโครงการฯ ได้แล้วเสร็จ	รายงานผลการดำเนินการต่อผู้จัดการกองทุนฯ	10

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
	1	2	3	4	5	
<p>แผน 6 ทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน</p> <p>กลยุทธ์ : ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบกองทุนประกันวินาศภัย และส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) – จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ฯ ที่ได้รับการปรับปรุง</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>การรวบรวมข้อจำกัดใน ระเบียบ ข้อบังคับ ของกองทุนฯที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มีการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>มีการเสนอผู้จัดการกองทุนฯ</p>	<p>มีการเสนอต่อ คณะอนุกรรมการกฎหมายฯ เพื่อพิจารณา</p>	<p>มีการเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณา</p>	5
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย (น้ำหนัก 15)</p>						
<p>แผน 7 จัดฝึกอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้งานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p> <p>กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) – มีการกำหนดสมรรถนะ (IDP) ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับอย่างเหมาะสม</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 1,110,000 งบประมาณเดียวกับแผน 5, 8, 9, 10 และ 11</p>	<p>มีการศึกษารวบรวมข้อมูล ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ขององค์กร</p>	<p>มีการทบทวนสมรรถนะ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง งานของบุคลากรทุก ตำแหน่งงาน</p>	<p>มีการกำหนดสมรรถนะ ที่จำเป็นของบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง และ กำหนดแนวทางพัฒนา ในแต่ละตำแหน่งงาน</p>	<p>รายงานต่อผู้จัดการ กองทุนฯได้รับทราบ และแจ้งเวียนให้ บุคลากรดำเนินการ ตามแนวทางการ พัฒนา</p>	<p>มีการพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะที่ จำเป็นในแต่ละ ตำแหน่งงานตาม แนวทางการพัฒนา</p>	10

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
	1	2	3	4	5	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนประกันวินาศภัย (น้ำหนัก 15)						
<p>แผน 8 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) – ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 1,110,000 งบประมาณเดียวกับแผน 5, 7, 9</p>	มีการศึกษารวบรวมข้อมูลตำแหน่งงานในปัจจุบันขององค์กร	มีการทบทวนสมรรถนะบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน	มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และกำหนดแนวทางพัฒนาในแต่ละตำแหน่งงาน	รายงานต่อผู้จัดการกองทุนฯได้รับทราบและแจ้งเวียนให้บุคลากรดำเนินการตามแนวทางการพัฒนา	มีการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงานตามแนวทางการพัฒนา	5

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
	1	2	3	4	5	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (น้ำหนัก 15)						
<p>แผน 9 ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>กลยุทธ์ : ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) - ระดับความสำเร็จส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 1,110,000 งบประมาณเดียวกับแผน 5, 7, 8, 10 และ 11</p>	ศึกษาหรือสรรหาแนวทางส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี	ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำโครงการฯ	จัดทำโครงการเพื่อดำเนินการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี นำเสนอต่อผู้จัดการ	โครงการได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ และดำเนินการตามโครงการฯ	รายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ	5
<p>แผน 10 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม</p> <p>กลยุทธ์ : เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) - ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันวินาศภัย</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ 1,110,000 งบประมาณเดียวกับแผน 5, 7, 8, 9 และ 11</p>	ศึกษาหรือวิเคราะห์เพื่อสรรหาหลักสูตรด้านการเสริมสร้างเทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อปฏิบัติงานกองทุนฯ	จัดทำโครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างเทคนิคในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อปฏิบัติงานกองทุนฯ	โครงการฯ ผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ	ดำเนินโครงการฯ ได้แล้วเสร็จ	รายงานผลการดำเนินการต่อผู้จัดการกองทุนฯ	5

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
<p>แผน 11 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) - ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 5</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ 1,110,000 งบประมาณเดียวกับแผน 5, 7, 8, 9 และ 10</p>	ศึกษาหรือสรรหาแนวทาง การสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	จัดทำโครงการฯ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	โครงการฯ ผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ	ดำเนินโครงการฯ ได้แล้วเสร็จ	รายงานผลการดำเนินการต่อผู้จัดการกองทุนฯ	5