

**แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕**

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย โดยกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

**๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์/เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕**

<b>วิสัยทัศน์</b>	กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน
<b>พันธกิจ</b>	๑. จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบภัยจากรถ ๒. รณรงค์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประกันภัยรถ รวมถึงโทษจากการไม่ทำประกันภัยรถตาม พ.ร.บ.ฯ ๓. ยกระดับการบริหารจัดการกองทุนให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน
<b>วัตถุประสงค์/ เป้าประสงค์</b>	๑. เพื่อคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถให้ได้รับการชดเชยค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม ๒. เพื่อให้เจ้าของรถ ผู้ประสบภัยจากรถ และประชาชนตระหนักถึงความสำคัญ สิทธิหน้าที่ ความจำเป็นตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ รวมถึงผลของการ ไม่จัดทำประกันภัยรถตาม พ.ร.บ. ๓. เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการกองทุนให้มีความเป็นมาตรฐาน และส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
<b>ยุทธศาสตร์</b>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> : การยกระดับมาตรฐานการให้บริการ และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการประกันภัยรถตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> : การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นของการประกันภัยรถตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> : การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>

<b>เป้าหมายเชิงกลยุทธ์</b>	<p>๑. ผู้ประสบภัยจากรถได้รับการช่วยเหลือเยียวยาอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว</p> <p>๒. ผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย</p> <p>๓. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองจากการประกันภัยรถตาม พ.ร.บ.ฯ</p> <p>๔. กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีมาตรฐาน โปร่งใส</p>
----------------------------	---

## ๒. สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสำหรับจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบภัยจากรถ เมื่อมีกรณีตามมาตรา ๒๓ ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ประสบภัยจากรถทุกคนจะต้องได้รับความคุ้มครองช่วยเหลือเป็นค่าเสียหายในเบื้องต้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนอย่างทันท่วงที และเป็นค่าใช้จ่ายอื่นในการดำเนินการตามที่ พ.ร.บ.กำหนด

การดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ถือเป็นภารกิจหนึ่งของสำนักงาน คปภ. ซึ่งสำนักงาน คปภ. ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ตามภารกิจหลัก คือ กำกับดูแล และส่งเสริมพัฒนาธุรกิจประกันภัยให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส น่าเชื่อถือ และคุ้มครองประชาชนให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันภัยอย่างครบถ้วน

### หน้าที่และความรับผิดชอบของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๑. จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบภัยจากรถเมื่อมีกรณีตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕
๒. บริหารเงินกองทุนและการลงทุนให้มีประสิทธิภาพมั่นคง และมีสภาพคล่องเพียงพอต่อการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นและค่าใช้จ่ายอื่นของสำนักงาน
๓. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน อาทิ อัตราเงินสมทบ งานการเงิน งานบัญชี งานค่าเสียหายเบื้องต้น งานติดตามไล่เบี้ยเรียกคืน และงานเครื่องหมายฯ เป็นต้น
๔. พัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมายระเบียบของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยให้ทันสมัยสอดคล้องและเป็นธรรม
๕. ติดตามไล่เบี้ยเรียกคืนเงินกองทุนตามจำนวนที่ได้จ่ายไปโดยสามารถไล่เบี้ยเรียกคืนค่าเสียหายเบื้องต้นจากเจ้าของรถพร้อมเงินเพิ่มอีกร้อยละ ๒๐ หรือใช้สิทธิเรียกคืนจาก ผู้ก่อให้เกิดความเสียหายตามมาตรา ๓๑ หรือใช้สิทธิยึดรถที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ตามมาตรา ๒๘-๓๐ หรือใช้สิทธิเรียกคืนจากหน่วยงานเจ้าของรถ ตามมาตรา ๓๒ ทางใดทางหนึ่งแล้วแต่กรณี

- ๖. ส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ผู้ประสบภัยจากรถ ให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ
- ๗. พัฒนาระบบปฏิบัติการและระบบฐานข้อมูลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยให้มีความสมบูรณ์ทันสมัย โดยการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๘. พัฒนาบุคลากรด้านประกันภัยรถให้มีศักยภาพพร้อมต่อการเปิดเสรีในอนาคต
- ๙. จัดทำและดำเนินการตามนโยบายและแผนงานตามประมาณการรายจ่ายประจำปีตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

### ลักษณะองค์กร

กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ซึ่งปัจจุบัน มีสำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยที่ให้บริการประชาชน ทั้งสิ้น ๗๒ แห่ง ได้แก่ สำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยจังหวัด จำนวน ๖๙ แห่ง สำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเขต ซึ่งรับผิดชอบการให้บริการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ แห่ง และสำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ที่ตั้งอยู่สำนักงาน คปภ. จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับกิจการกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

### จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

	เจ้าหน้าที่ (คน)	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)
ส่วนกลาง	๑๒	๑๗
ส่วนภูมิภาค	๑๙๒	๘๓
สำนักงาน เขต	๗	๓
รวม	๒๑๑	๑๐๓
รวมทั้งสิ้น	๓๑๔	

\*\*ข้อมูลบุคลากร ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๒

อัตรากำลังที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงาน เขต จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ซึ่งรับผิดชอบงานการจ่ายค่าเสียหาย เบื้องต้น งานไต่เบี่ยเรียกคืน งานบัญชีกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย และงานคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๒. สำนักงาน คปภ. จังหวัด / เขต ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย รับผิดชอบทั้งงานจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้น งานไต่เบี่ยเรียกคืน และงานบัญชีกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๓. ฝ่ายกลยุทธ์และบริหารความเสี่ยง ซึ่งรับผิดชอบงานแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย และตัวชี้วัดกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๔. ฝ่ายงบประมาณ การเงิน และบัญชี ซึ่งรับผิดชอบงานงบประมาณของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๕. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารบุคลากรของสำนักงาน คปภ. ที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยจะอยู่ในหลายฝ่ายงาน ทำให้ไม่มีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบงานในภาพรวมของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ยังมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนของสำนักงาน คปภ. นอกเหนือจากภารกิจหลักของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย อาทิ กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการประกันภัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น

### แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

ในอนาคตกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ยังคงมีภารกิจที่จะต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ประชาชนผู้ประสบภัยจากรถ การบันทึกบัญชี การติดตามและเร่งรัดการไล่เบี้ยเรียกคืนตามกฎหมาย ซึ่งจำเป็นต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่บ่อยครั้ง รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการประกันภัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่ และด้วยเหตุผลต่างๆ เหล่านี้ จำเป็นต้องมีแผนในการบริหารจัดการอัตรากำลังในการปฏิบัติงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยที่ชัดเจน นอกจากนี้ บุคลากรของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยส่วนหนึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จึงต้องเร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน และนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อวัดความสามารถของลูกจ้างชั่วคราวเพื่อวางแผนการพัฒนาความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการดูแลรักษาให้บุคลากรเหล่านี้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและสิ่งจูงใจในการทำงานมากขึ้น

นอกจากภารกิจต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยภายนอก ไม่ว่าจะเป็นความคาดหวังของประชาชน และหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวผลักดันให้เจ้าหน้าที่กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีแผนที่สำคัญ คือ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ ของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย โดยจะต้องมีระบบบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานและโปร่งใส ด้วยการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ และมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในที่ดี ตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์

มีพฤติกรรมเป็นผู้ให้บริการที่ดี มุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยยึดหลักคุณธรรม และโปร่งใส เป็นที่ยอมรับของประชาชนและทุกคนที่เกี่ยวข้อง และกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย มีระบบบริหารจัดการที่มีมาตรฐานและโปร่งใส สร้างความน่าเชื่อถือของการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่ากองทุนทดแทนผู้ประสบภัย จะสามารถบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น แนวโน้มการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะมุ่งเน้นไปที่การวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาบุคลากรระยะยาว และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ มีพฤติกรรมเป็นผู้ให้บริการที่ดี สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

### ๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์เพื่อกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนของสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยดังกล่าว ต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

#### ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### - จุดแข็ง (Strengths)

๑) มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยไว้อย่างชัดเจน และมีการสื่อสารถ่ายทอดความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายตัวชี้วัดไปสู่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

๒) มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

๓) บุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นและมีจิตสำนึกพร้อมให้บริการและช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยจากรถ

๔) มีคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยและเผยแพร่ทางระบบ Intranet สำนักงาน คปภ. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกองทุนทั่วประเทศได้ศึกษาประกอบการปฏิบัติงาน

๕) บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในดำเนินงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๖) สำนักงาน คปภ. มีเครือข่ายสารสนเทศเชื่อมโยงกับสำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยทั่วประเทศ

๗) สำนักงาน คปภ. มีพันธมิตรร่วมรณรงค์หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น สมาคมประกันวินาศภัย และบริษัทประกันภัย เป็นต้น

#### - จุดอ่อน (Weaknesses)

๑) การบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยยังไม่ชัดเจน เนื่องจากมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ทำให้ขาดความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม

๒) ไม่มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ยังเป็นภาพรวมเดียวกันกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน คปภ.

๓) ลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเป็นการจ้างงานแบบสัญญาจ้างรายปี อาจทำให้ไม่สามารถรักษาคนเก่งไว้ได้ และส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

๔) การอบรมเสริมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ให้แก่ลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอย่างต่อเนื่องอาจทำได้ยาก เนื่องจากลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยกระจายตัวอยู่ในจังหวัดต่างๆ การเดินทางเข้ารับการอบรมอาจต้องใช้ทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย จึงอาจต้องหาเครื่องมือในการพัฒนาอื่นๆที่เหมาะสมต่อไป

## ๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

#### - โอกาส (Opportunities)

๑) กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย มีความคล่องตัวทางด้านงบประมาณ โดย พรบ. คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดให้กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยสามารถจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสามสิบห้าของดอกผลของเงินกองทุนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานและค่าใช้จ่ายอื่นของสำนักงานกองทุนได้ เช่น การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๒) สำนักงาน คปภ. มีข้อบังคับว่าด้วยพนักงาน ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถเปิดรับพนักงานที่มีทักษะประสบการณ์ได้ตามความจำเป็น ซึ่งกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยถือเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน คปภ.

๓) ปัจจุบัน มีบัณฑิตจบการศึกษาเป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสในการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีคุณภาพเข้าสู่องค์กร

๔) เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน มีความทันสมัย สามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**- อุปสรรค (Threats)**

๑) การจ้างลูกจ้างชั่วคราวช่วยปฏิบัติงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย จะต้องจัดทำในรูปโครงการ ซึ่งจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการจ้างที่เฉพาะเจาะจง และอาจมีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาของโครงการ

๒) มีข้อจำกัดในเรื่องกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน คปภ. ในภาพรวม โดยการปรับขยายกรอบอัตรากำลังจะต้องได้รับความเห็นชอบจากบอร์ด คปภ.

๓) ความคาดหวังในคุณภาพการให้บริการของผู้รับบริการของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเพิ่มสูงขึ้น ตลอดเวลา

ดังนั้น จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ได้นำมาจัดทำ SWOT MATRIX เพื่อกำหนดกลยุทธ์ทางเลือกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ดังนี้

**ตาราง SWOT MATRIX เพื่อกำหนดกลยุทธ์ทางเลือกในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

<p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายใน</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายนอก</b></p>	<p><b>จุดแข็ง (S)</b></p> <p>๑. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยไว้อย่างชัดเจน และมีการสื่อสารถ่ายทอดความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายตัวชี้วัดไปสู่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ</p> <p>๒. มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นและมีจิตสำนึกพร้อมให้บริการและช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากรถ</p> <p>๔. มีคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย และเผยแพร่ทางระบบ Intranet เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกองทุนทั่วประเทศได้ศึกษาประกอบการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ มีทักษะเชี่ยวชาญในงานด้านกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย</p> <p>๖. สำนักงาน คปภ. มีเครือข่ายสารสนเทศเชื่อมโยงกับสำนักงานกองทุนทั่วประเทศ</p> <p>๗. สำนักงาน คปภ. มีพันธมิตรร่วมรณรงค์</p>	<p><b>จุดอ่อน (W)</b></p> <p>๑. การบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยยังไม่ชัดเจน เนื่องจากมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ทำให้อาจขาดความเชื่อมโยงของงาน</p> <p>๒. ไม่มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ยังเป็นภาพรวมเดียวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน คปภ.</p> <p>๓. ลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเป็นการจ้างงานแบบสัญญาจ้างรายปี อาจทำให้ไม่สามารถรักษาคนเก่งไว้ได้ และส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๔. การอบรมเสริมความรู้ ทักษะประสบการณ์ ให้แก่ลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอย่างต่อเนื่อง อาจทำได้ยาก เนื่องจากลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยกระจายตัวอยู่ใน</p>
--	--	---

	<p>หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น สมาคมประกันวินาศภัย และบริษัทประกันภัย เป็นต้น</p>	<p>จังหวัดต่างๆ การเดินทางเข้ารับการอบรมอาจต้องใช้ทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย จึงอาจต้องหาเครื่องมือในการพัฒนาอื่นๆที่เหมาะสมต่อไป</p>
<p><b>โอกาส (O)</b></p> <p>๑. กองทุนฯ มีความคล่องตัวทางด้านงบประมาณ โดย พรบ. กำหนดให้สำนักงานกองทุนฯ สามารถจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของดอกผลเงินกองทุนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานและค่าใช้จ่ายอื่นของสำนักงานกองทุนได้ เช่น การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานกองทุน</p> <p>๒. สำนักงาน คปภ. มีข้อบังคับว่าด้วยพนักงาน ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสามารถเปิดรับพนักงานที่มีทักษะประสบการณ์ได้ตามความจำเป็น</p> <p>๓. ปัจจุบัน มีบัณฑิตจบการศึกษาเป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสในการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีคุณภาพ</p> <p>๔. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน มีความทันสมัย สามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)</b></p> <p>๑. บริหารจัดการงบประมาณบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน</p> <p>๒. นำระบบตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บริหารจัดการพนักงานศักยภาพสูง และการสืบทอดตำแหน่ง</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO Strategy)</b></p> <p>๑. พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description)</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงระบบสมรรถนะ</p> <p>๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</p>
<p><b>อุปสรรค (T)</b></p> <p>๑. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวช่วยปฏิบัติงานสำนักงานกองทุนฯ จะต้องจัดทำในรูปแบบโครงการ ซึ่งโครงการจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง และมีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาของโครงการ</p> <p>๒. มีข้อจำกัดในเรื่องกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน คปภ. ในภาพรวม โดยการขยายกรอบอัตรากำลังจะต้องได้รับความเห็นชอบจากบอร์ด คปภ.</p> <p>๓. ความคาดหวังในคุณภาพการให้บริการของผู้รับบริการจากกองทุนฯ เพิ่มสูงขึ้นตลอดเวลา</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)</b></p> <p>๑. ปรับปรุงกระบวนการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน</p> <p>๓. จัดอบรมให้ความรู้และฝึกฝนเทคนิคและคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)</b></p> <p>๑. เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการอัตรากำลังของกองทุน</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Training &amp; Development Plan)</p> <p>๓. หมุนเวียนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญที่หลากหลาย</p> <p>๔. สนับสนุนให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p>



## ๔. ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

จากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ในปีที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการสนับสนุนในระดับนโยบาย และได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสายงานต่างๆ ในการผลักดันให้การบริหารอัตรากำลังและการสรรหา อัตรากำลังใหม่ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม ยังต้องปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยกระจายตัวอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ การเดินทางเข้ารับการอบรม อาจต้องใช้ทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย จึงอาจต้องจัดหาเครื่องมือในการพัฒนาอื่นๆ ที่เหมาะสม การมีโครงสร้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันได้ เพื่อเก็บรักษาบุคลากรคุณภาพให้ปฏิบัติงานให้กับสำนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคลต่างๆ อาทิ การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการทบทวนรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้บุคลากรมีเส้นทางในการเติบโตก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งงานให้มีความถูกต้อง เหมาะสมกับ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การพัฒนาศักยภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุง ระบบสมรรถนะ การบริหารพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความทันสมัยและง่ายต่อการบริหารจัดการมากขึ้น ซึ่งจากปัจจัย ความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จะได้นำมากำหนดเป็นมาตรการหรือแผนงานด้านทรัพยากร บุคคลที่เหมาะสมต่อไป

ดังนั้น เมื่อพิจารณาข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย และการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการนำปัจจัย ปัญหา และอุปสรรคจากการดำเนินงานใน ปีที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงมาตรการในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดเป็นแผนงานในการรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังนี้

มาตรการด้านทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย การประเมินสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

มาตรการ	แผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย	การประเมินสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา
๑. ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๔</u></p> <p>การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเพิ่มศักยภาพในการสรรหาและบริหารจัดการอัตรากำลัง</li> </ul> <p><u>กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO Strategy)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน</li> </ul>
๒. ด้านการวัดและประเมินผลการทำงาน	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๔</u></p> <p>การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO Strategy)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาศักยภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงระบบสมรรถนะ</li> <li>- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</li> </ul> <p><u>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน</li> </ul>
๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๔</u></p> <p>การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบบริหารจัดการพนักงาน ศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง</li> </ul> <p><u>กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Reskill &amp; Upskill Roadmap)</li> <li>- หมุนเวียนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญที่หลากหลาย</li> </ul> <p><u>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดอบรมให้ความรู้ ฝึกฝนเทคนิค และคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

## ๕. การกำหนดแผนงานเพื่อรองรับมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำปัจจัย ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มากำหนดเป็นมาตรการในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานตามมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดแผนงานในการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ ดังนี้

### มาตรการที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง

แผนงานที่ ๑.๑ การเพิ่มศักยภาพในการสรรหาและบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง

แผนงานที่ ๑.๒ การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description)

### มาตรการที่ ๒ ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนงานที่ ๒.๑ การพัฒนาศักยภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงระบบสมรรถนะ

แผนงานที่ ๒.๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System)

แผนงานที่ ๒.๓ การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

### มาตรการที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ ๓.๑ การบริหารจัดการพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง

แผนงานที่ ๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Reskill & Upskill Roadmap)

แผนงานที่ ๓.๓ การจัดอบรมให้ความรู้ ฝึกฝนเทคนิค และคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๓.๔ การหมุนเวียนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญที่หลากหลาย

## ๖. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

<b>วิสัยทัศน์</b> “กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน”	<b>มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> ๑. ด้านการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง ๒. ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<b>พันธกิจ</b> ๑. จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบภัยจากรถ ๒. รณรงค์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประกันภัยรถ รวมถึงโทษจากการไม่ทำประกันภัยรถตาม พ.ร.บ.ฯ ๓. ยกระดับการบริหารจัดการกองทุนให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน	

### ตารางการเชื่อมโยงมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ และกิจกรรมสำคัญในการดำเนินงาน

มาตรการ	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ	
<b>มาตรการที่ ๑ :</b> ด้านการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง	๑.๑ มีระบบการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ	เชิงรับ	● เพิ่มศักยภาพในการสรรหาและบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
	๑.๒ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	เชิงพัฒนา	● พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description)
<b>มาตรการที่ ๒ :</b> ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒.๑ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	เชิงพัฒนา	● พัฒนาศักยภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงระบบสมรรถนะ ● พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
	๒.๒ กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	เชิงป้องกัน	● ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

มาตรการ	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ	
มาตรการที่ ๓ : ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรกองทุน ทดแทนผู้ประสพภัยมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะใน การทำงานเพิ่มขึ้น  ๓.๒ บุคลากรกองทุน ทดแทนผู้ประสพภัยได้รับ การพัฒนาให้มีสมรรถนะ ตามตำแหน่งงานอย่าง ต่อเนื่อง	เชิงรุก	● บริหารจัดการพนักงานศักยภาพสูงและการ สืบทอดตำแหน่ง
		เชิงรับ	● จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Reskill & Upskill Roadmap)  ● หมุนเวียนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิด ความชำนาญที่หลากหลาย
		เชิงป้องกัน	● จัดอบรมให้ความรู้ ฝึกฝนเทคนิค และคุณภาพ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง

แผนที่แสดงความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรการด้านทรัพยากรบุคคล และกิจกรรมสำคัญ

วิสัยทัศน์	“กองทุนทดแทนผู้ประสพภัยเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการคุ้มครองผู้ประสพภัยจากรถ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน”		
พันธกิจ	จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ ผู้ประสพภัยจากรถ	รณรงค์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญและ ประโยชน์ของการประกันภัยรถ รวมถึงโทษ จากการไม่ทำประกันภัยรถตาม พ.ร.บ.ฯ	ยกระดับการบริหารจัดการกองทุน ให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐาน
มาตรการ	มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	มาตรการที่ ๑ : ด้านการบริหาร จัดการอัตรากำลัง	มาตรการที่ ๒ : ด้านการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงาน	มาตรการที่ ๓ : ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
แผนงานสำคัญ	๑. การเพิ่มศักยภาพในการสรรหา และบริหารจัดการอัตรากำลัง เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น  ๒. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) และ การปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description)	๑. การพัฒนาศักยภาพระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงานและปรับปรุงระบบสมรรถนะ  ๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System)  ๓. การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการ ปฏิบัติงาน	๑. การบริหารจัดการพนักงานศักยภาพ สูงและการสืบทอดตำแหน่ง  ๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Reskill & Upskill Roadmap)  ๓. การจัดอบรมให้ความรู้ ฝึกฝนเทคนิค และคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง  ๔. การหมุนเวียนหน้าที่ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญที่หลากหลาย

๗. การแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน  
ทดแทนผู้ประสพภัย

มาตรการที่ ๑ : ด้านการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง

๑. มาตรการ : ด้านการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง

๒. เป้าประสงค์ :
- ๒.๑ สำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสพภัยมีระบบการสรรหาและบริหารจัดการอัตราค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ
  - ๒.๒ สำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสพภัยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
  - ๒.๓ สำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสพภัยมีระบบสวัสดิการที่เหมาะสม ยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และความหลากหลายของบุคลากร

๓. แผนงาน/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงาน :

ลำดับ ที่	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑	การเพิ่มศักยภาพในการสรรหาและบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง - วิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการบริหารอัตราค่าจ้าง และกำหนดกรอบการบริหารอัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๓ - จัดทำแผนการบริหารอัตราค่าจ้าง ปี ๒๕๖๓ - ดำเนินการสรรหาและโยกย้ายบุคลากรตามแผนบริหารอัตราค่าจ้าง - รายงานผลการดำเนินการให้กับผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ			
๒	การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) - กำหนดแนวทางในการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน - ดำเนินการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน - นำเสนอผลการศึกษาต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาเห็นชอบ - จัดทำแนวปฏิบัติในการดำเนินการตามแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกตำแหน่ง - ดำเนินการสื่อสารการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับพนักงานทุกระดับ			
๓	การปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของสำนักงาน - ศึกษาแนวทางการทบทวนและปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในปัจจุบัน (Benefits Review)			

ลำดับ ที่	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกในการทบทวนและปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของสำนักงาน</li> <li>- ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในปัจจุบัน</li> <li>- นำเสนอแนวทางการทบทวนและปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของสำนักงาน</li> <li>- ปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ</li> <li>- สื่อสารการดำเนินการให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ</li> </ul>			

๔. ผู้รับผิดชอบ : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. งบประมาณ : ปี ๒๕๖๓ ๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท  
ปี ๒๕๖๔ - บาท  
ปี ๒๕๖๕ - บาท

๖. เป้าหมายที่ท้าทาย : ๖.๑ สำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีระบบการบริหารจัดการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต  
๖.๒ บุคลากรมีความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
๖.๓ ระบบสวัสดิการของสำนักงานมีความเหมาะสม ยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และความหลากหลายของบุคลากรในทุกช่วงวัย โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาค รวมถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นหลัก

๗. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดเชิงคุณภาพ :

การวัดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ จะวัดจากการดำเนินงานตามแผนงานและขั้นตอนที่กำหนดไว้ครบถ้วน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน และได้ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานสูงกว่าค่ากลางที่ระดับ ๔ ดังนี้

ปี ๒๕๖๓ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มศักยภาพในการสรรหาและบริหารจัดการอัตรากำลัง กำหนดค่าเป้าหมายที่ระดับ ๔

ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการปรับปรุงรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) กำหนดค่าเป้าหมายที่ระดับ ๔

ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในการทำงาน กำหนดค่าเป้าหมายที่ระดับ ๔

## มาตรการที่ ๒ : ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. มาตรการ : ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. เป้าประสงค์ : ๒.๑ สำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน  
๒.๒ สำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๓. แผนงาน/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงาน :

ลำดับ ที่	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑	<p>การปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงระบบสมรรถนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะของสำนักงานคปภ.</li> <li>- เสนอผลการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะต่อเลขาธิการ</li> <li>- จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</li> <li>- จัดทำแนวปฏิบัติในการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ</li> <li>- ปรับแก้ไขระเบียบให้สอดคล้องกับผลการศึกษา</li> <li>- ดำเนินการสื่อสารการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะให้กับพนักงานทุก</li> </ul>			
๒	<p>การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</li> <li>- ขึ้นระบบงานและสามารถใช้งานได้จริงทุกระบบ</li> <li>- ขึ้นระบบการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลผ่าน Mobile Application</li> <li>- สื่อสารการใช้งานระบบให้พนักงานทุกคน</li> </ul>			



ลำดับ ที่	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๓	<p>การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน</p> <p>- มีผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>- การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการ</p> <p>- ดำเนินการจัดทำกฎระเบียบและแนวปฏิบัติตามผลการศึกษาโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของสำนักงาน คปภ.</p>			

๔. ผู้รับผิดชอบ : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. งบประมาณ :     ปี ๒๕๖๓       -       บาท  
                           ปี ๒๕๖๔       -       บาท  
                           ปี ๒๕๖๕       -       บาท

๖. เป้าหมายที่ท้าทาย : ๖.๑ บุคลากรมีสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ชัดเจนและมีการประเมินสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ

                                  ๖.๒ บุคลากรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ

                                  ๖.๓ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน

๗. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดเชิงคุณภาพ :

การวัดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ จะวัดจากการดำเนินงานตามแผนงานและขั้นตอนที่กำหนดไว้ครบถ้วน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน และได้ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานสูงกว่าค่ากลางที่ระดับ ๔ ดังนี้

ปี ๒๕๖๓ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ ระดับ ๔

ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าเป้าหมายที่ระดับ ๔

ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ระดับความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน กำหนดค่าเป้าหมายที่ระดับ ๔

### มาตรการที่ ๓ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มาตรการ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. เป้าประสงค์ : ๒.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น  
๒.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. แผนงาน/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงาน :

ลำดับ ที่	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑	<p>การบริหารจัดการพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดแนวทางการดำเนินโครงการบริหารจัดการพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง</li> <li>- จัดทำแนวทางการบริหารจัดการพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง</li> <li>- นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่งเสนอต่อเลขาธิการ</li> <li>- จัดทำแนวปฏิบัติและกฎระเบียบในการบริหารพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่งตามผลการศึกษา</li> <li>- ดำเนินการสื่อสารแนวปฏิบัติในการบริหารพนักงานศักยภาพสูง และการสืบทอดตำแหน่งให้กับพนักงานทุกระดับ</li> </ul>			
๒	<p>การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Reskill &amp; Upskill Roadmap) เพื่อบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับให้สอดคล้องกับแผน Reskill &amp; Upskill Roadmap</li> <li>- ดำเนินการประเมินความสามารถทางภาษาอังกฤษ และออกแบบการพัฒนาที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล</li> <li>- ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับเพื่อวางแผนในการบริหารจัดการต่อไป</li> </ul>			
๓	<p>การอบรมให้ความรู้ ฝึกฝนเทคนิค และคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการขออนุมัติแผนการฝึกอบรมและงบประมาณในการฝึกอบรม</li> <li>- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกลุ่มเป้าหมายในการอบรม</li> </ul>			

ลำดับ ที่	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานวิทยาการเพื่อกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการในการฝึกอบรม</li> <li>- ดำเนินการฝึกอบรมและประเมินผลการฝึกอบรม</li> <li>- รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทราบ</li> </ul>			
๔	<p>การหมุนเวียนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญที่หลากหลาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการประกาศให้พนักงานยื่นความประสงค์ในการย้าย/หมุนเวียนงาน</li> <li>- ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการย้ายเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการย้าย/หมุนเวียนงาน</li> <li>- ประกาศผลการพิจารณาให้พนักงานที่ยื่นความประสงค์ในการย้าย/หมุนเวียนงานทราบ</li> <li>- ออกคำสั่งให้พนักงานย้าย/หมุนเวียนงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานที่หน่วยงานใหม่</li> </ul>			

๔. ผู้รับผิดชอบ : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. งบประมาณ : ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท (โดยประมาณ)

๖. เป้าหมายที่ท้าทาย :
- ๖.๑ การบริหารจัดการและการพัฒนาพนักงานศักยภาพทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างเป็นระบบ
  - ๖.๒ การพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
  - ๖.๓ การผลักดันให้พนักงานทุกระดับมีโอกาสหมุนเวียนในการปฏิบัติงานที่หลากหลายมากขึ้น

๗. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดเชิงคุณภาพ :

การวัดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ จะวัดจากการดำเนินงานตามแผนงานและขั้นตอนที่กำหนดไว้ครบถ้วน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน และได้ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานสูงกว่าค่ากลางที่ระดับ ๔ ดังนี้

ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ ระดับ ๔

ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ ระดับ ๔

ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการหมุนเวียนหรือการย้ายพนักงาน กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ ระดับ ๔

## ๘. การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก และต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในสำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ดังนั้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรจะต้องดำเนินการ ดังนี้

### ๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนเตรียมความพร้อมที่กำหนดไว้

๑.๒ ระดับการขับเคลื่อนแผน ควรมีฝ่ายงานที่กำกับดูแลการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงาน และนำเสนอข้อแนะนำ ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนเสนอต่อผู้บริหาร

๑.๓ ระดับปฏิบัติการ บุคลากรทุกคนในสำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย จะต้องรับทราบนโยบายและการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการดำเนินงาน

### ๒. การให้ความรู้ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเตรียมความพร้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องจัดให้มีกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่ผู้บริหารและปฏิบัติงานในสำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง

### ๓. การติดตามและประเมินผล

หลังจากได้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและความคืบหน้าในการปฏิบัติงานว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่แผนงานกำหนดไว้ได้หรือไม่

.....