

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย โดยกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์/เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์	เป็นหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ และส่งเสริมการจัดทำประกันภัย ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ด้วยการบริหารจัดการที่ทันสมัย
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบภัยจากรถอย่างรวดเร็ว รวมทั้งติดตามไล่เบี้ยเรียกคืน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการประกันภัยรถ รวมถึงโทษจากการไม่ทำประกันภัยรถ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ บริหารจัดการกองทุนให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้
วัตถุประสงค์/เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> ผู้ประสบภัยจากรถได้รับการช่วยเหลือเยียวยาอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย เจ้าของรถมีความรู้ความเข้าใจ และจัดทำประกันภัยรถ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ ในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความน่าเชื่อถือ สะดวก และรวดเร็ว

<p>ยุทธศาสตร์</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เพิ่มศักยภาพการให้บริการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้น และการติดตามไล่เบี้ยเรียกคืนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดทำประกันภัยรถตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์องค์กร</p>
<p>เป้าหมายเชิงกลยุทธ์</p>	<p>๑. ผู้ประสบภัยจากรถได้รับการช่วยเหลือเยียวยาอย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีและเป็นธรรม</p> <p>๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และมีการจัดทำประกันภัยรถตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ เพิ่มขึ้น</p> <p>๓. กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย</p>

๒. สถานะปัจจุบันและแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

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

การดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ถือเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญของสำนักงาน คปภ. ซึ่งสำนักงาน คปภ. ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยตามนโยบายที่กำหนด โดยคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ตามภารกิจหลัก คือ กำกับดูแล และส่งเสริมพัฒนาธุรกิจประกันภัยให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส น่าเชื่อถือ และคุ้มครองประชาชนให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันภัยอย่างครบถ้วน

หน้าที่และความรับผิดชอบของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๑. จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบภัยจากรถเมื่อมีกรณีตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕
๒. บริหารเงินและการลงทุนของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยให้มีประสิทธิภาพ มั่นคง และมีสภาพคล่องเพียงพอต่อการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นและค่าใช้จ่ายอื่นของสำนักงาน
๓. พัฒนาปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ให้สอดคล้องและเป็นธรรม

๔. ติดตามไล่เบี้ยเรียกคืนเงินกองทุนตามจำนวนที่ได้จ่ายไปโดยสามารถไล่เบี้ยเรียกคืนค่าเสียหายเบื้องต้นจากเจ้าของรถพร้อมเงินเพิ่มอีกร้อยละ ๒๐ ตามมาตรา ๒๖ หรือใช้สิทธิยึดรถที่ก่อให้เกิดความเสียหายตามมาตรา ๒๘-๓๐ หรือใช้สิทธิเรียกคืนจากผู้ก่อให้เกิดความเสียหาย ตามมาตรา ๓๑ หรือใช้สิทธิเรียกคืนจากหน่วยงานเจ้าของรถ ตามมาตรา ๓๒ ทางใดทางหนึ่งแล้วแต่กรณี

๕. ส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ผู้ประสบภัยจากรถ ให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ

๖. พัฒนาระบบปฏิบัติการและระบบฐานข้อมูลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ให้มีความสมบูรณ์และทันสมัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๗. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรองรับการดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๘. จัดทำและดำเนินการตามนโยบายและแผนงานตามประมาณการรายจ่ายประจำปี โดยมุ่งเน้นตามผลงาน และจัดทำระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

ลักษณะองค์กร

สำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ ปัจจุบันมีสำนักงาน เพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ดังนี้ สำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยส่วนกลาง จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ที่เป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายสำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ที่ตั้งอยู่สำนักงาน คปภ. สำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยจังหวัด จำนวน ๖๙ แห่ง และสำนักงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเขต จำนวน ๒ แห่งในกรุงเทพมหานคร (เขตท่าพระและเขตบางนา)

จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

สำนักงาน คปภ.	เจ้าหน้าที่ (คน)	ลูกจ้างกองทุนฯ (คน)
ส่วนกลาง	๙	๑๑
ส่วนภูมิภาค	๑๘๘	๘๒
สำนักงาน เขต	๗	๒
รวม	๒๐๔	๙๕
รวมทั้งสิ้น	๒๙๙	

**ข้อมูลบุคลากร ณ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๓

อัตรากำลังที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงาน เขต ทั้งนี้ สามารถจำแนกภารกิจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕ รวมถึงกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ในแต่ละหน่วยงานของสำนักงาน คปภ. จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายสำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ทำหน้าที่

- วางแผน การจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ และกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียน
- ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ เพื่อการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ และกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียน
- ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนากรมธรรม์คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถและอัตราเบี้ยประกันภัย
- รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจด้านการประกันภัยรถภาคบังคับและบทบาทหน้าที่กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย
- บริหารงาน และกำกับกำกับการดำเนินการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้น ไล่เบี้ยเรียกคืนค่าเสียหายเบื้องต้น จัดทำงบประมาณรายรับ-รายจ่าย ดูแลด้านการเงิน บัญชี การจ่าย-รับคืนค่าเสียหายเบื้องต้น จัดทำรายงานงบแสดงฐานะการเงิน ให้คำปรึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ รวมถึงประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๒. สายกลยุทธ์องค์กร

- ฝ่ายกลยุทธ์และบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่ผลักดันและร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ร่วมกับสำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕
- กลุ่มงานสื่อสารองค์กร ทำหน้าที่เผยแพร่ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ส่งเสริมความรู้ สิทธิประโยชน์ และโทษที่ได้รับของการทำประกันภัยรถภาคบังคับผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

๓. สายส่งเสริมและประกันภัยภูมิภาค ทำหน้าที่ส่งเสริมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการประกันภัยรถภาคบังคับผ่านโครงการต่าง ๆ โดยการจัดอบรมความรู้ และจัดกิจกรรมเผยแพร่ผ่านโครงการสำคัญ เช่น โครงการอาสาสมัครประกันภัย เป็นต้น โดยมีสำนักงาน คปภ. ภาค/จังหวัด ซึ่งอยู่ในกำกับสายส่งเสริมและประกันภัยภูมิภาค ทำหน้าที่จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้น ไล่เบี้ยเรียกคืน และรณรงค์ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการประกันภัยรถภาคบังคับ

๔. สายงานสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฝ่ายตรวจสอบกิจการภายใน ฝ่ายงบประมาณ การเงิน และบัญชี เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดสรรภารกิจข้างต้น สำนักงาน คปภ. ได้จัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานสำนักงาน คปภ. ที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ และลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย รายปี โดยในส่วนของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ได้จัดสรรอัตรากำลังให้กระจายอยู่ในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศที่จะต้องทำหน้าที่หลักในการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้น จัดทำบัญชี กองทุน และการไล่เบี้ยเรียกคืน นอกเหนือจากภารกิจหลักของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย อาทิ กิจกรรม ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการประกันภัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น

แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

ในอนาคตกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ยังคงมีภารกิจที่จะต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ประชาชนผู้ประสบภัยจากรถ การบันทึกบัญชี การติดตามและเร่งรัด การไล่เบี้ยเรียกคืนตามกฎหมาย ซึ่งจำเป็นต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่บ่อยครั้ง รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการประกันภัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่ และด้วยเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ จำเป็นต้องมีแผน ในการบริหารจัดการอัตรากำลังพลในการปฏิบัติงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยที่ชัดเจน นอกจากนี้ บุคลากร ของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยส่วนหนึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเป็นส่วนใหญ่ จึงต้องเร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อเป็นตัวชี้วัดความสามารถของลูกจ้างชั่วคราวเพื่อกำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการดูแลรักษาให้บุคลากรเหล่านี้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการและสิ่งจูงใจในการทำงานมากขึ้น

นอกจากภารกิจต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยภายนอก ไม่ว่าจะเป็นความคาดหวังของประชาชน และหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวผลักดันให้เจ้าหน้าที่กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้กำหนดแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ให้มีประสิทธิภาพ สอดรับกับทิศทาง และยุทธศาสตร์องค์กร โดยมีแผนที่สำคัญ คือ การพัฒนาระบบการดำเนินงานและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน ด้วยการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ และมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในที่ดี ตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะและประสบการณ์ มีพฤติกรรมเป็นผู้ให้บริการที่ดี มุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยยึดหลักระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย สร้างความน่าเชื่อถือของการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่ากองทุนทดแทนผู้ประสบภัย จะสามารถ บรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น แนวโน้มการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะมุ่งเน้นไปที่การวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนากระบวนการในการให้บริการของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรระยะยาว และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ มีพฤติกรรมเป็นผู้ให้บริการที่ดี สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์เพื่อกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนของสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยดังกล่าว ต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

SWOT Analysis	
จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
<p>S๑. คณะกรรมการบริหารให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งเรื่องกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย และการออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>S๒. โครงสร้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คปภ.</p> <p>S๓. กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีความคล่องตัวทางด้านงบประมาณ</p>	<p>W๑. การจัดเก็บฐานข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย รวมทั้ง การประเมินผลของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ยังไม่ได้นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ</p> <p>W๒. ลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยไม่ได้รับการอบรมพัฒนาและส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับกาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W๓. ลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเป็นการจ้างงานแบบสัญญารายปี ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>W๔. การสรรหาบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีข้อจำกัดเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่สามารถแข่งขันกับเอกชนได้</p> <p>W๕. ลูกจ้างกองทุนฯ ในส่วนภูมิภาค มีลักษณะงานด้านปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯ และทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจงานของสำนักงาน คปภ. ควบคู่กัน</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

SWOT Analysis	
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
<p>O๑. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีความทันสมัยสามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>O๒. นโยบายรัฐบาลและสำนักงาน คปภ. สนับสนุนให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น</p> <p>O๓. ปัจจุบันมีบัณฑิตจบการศึกษาเป็นจำนวนมากจึงเป็นโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างกองทุนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณภาพเข้าสู่องค์กร</p>	<p>T๑. ความคาดหวังในคุณภาพการให้บริการของผู้รับบริการของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเพิ่มสูงขึ้นตลอดเวลา</p> <p>T๒. การควบคุมให้ลูกจ้างกองทุนฯ ส่วนภูมิภาคมุ่งเน้นเฉพาะการปฏิบัติงานภารกิจหลักของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอย่างเต็มที่เพียงอย่างเดียว</p>

ดังนั้น จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ได้นำมาจัดทำ TOWS MATRIX เพื่อกำหนดกลยุทธ์ทางเลือกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ดังนี้

ตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ทางเลือกในการบริหารทรัพยากรบุคคล

TOWS Matrix	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
	<p>S๑. คณะกรรมการบริหารให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งเรื่องกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย และการออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>S๒. โครงสร้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คปภ.</p> <p>S๓. กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีความคล่องตัวทางด้านการงบประมาณ</p>	<p>W๑. การจัดเก็บฐานข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย รวมทั้ง การประเมินผลของลูกจ้างกองทุนฯ ยังไม่นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ</p> <p>W๒. ลูกจ้างกองทุนฯ ไม่ได้ได้รับการอบรมพัฒนาและส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W๓. ลูกจ้างกองทุนฯ เป็นการจ้างงานแบบสัญญารายปี ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>W๔. การสรรหาบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างกองทุนฯ มีข้อจำกัดเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่สามารถแข่งขันกับเอกชนได้</p> <p>W๕. ลูกจ้างกองทุนฯ ในส่วนภูมิภาค มีลักษณะงานด้านปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกองทุนฯ และทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจงานของสำนักงาน คปภ. ควบคู่กัน</p>
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO Strategy)
<p>O๑. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีความทันสมัย สามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>O๒. นโยบายรัฐบาลและสำนักงาน คปภ. สนับสนุนให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น</p> <p>O๓. ปัจจุบันมีบัณฑิตจบการศึกษาเป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสในการสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างกองทุนฯ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณภาพเข้าสู่องค์กร</p>	<p>กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย สามารถสรรหาลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยได้หลากหลายและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (S๑+S๒+S๓+O๓)</p>	<p>๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบการประเมินผลของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย (W๑+O๑+O๒)</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยให้พร้อมรองรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (W๒+O๑+O๒)</p>
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT Strategy)
<p>T๑. ความคาดหวังในคุณภาพการให้บริการของผู้รับบริการของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยเพิ่มสูงขึ้นตลอดเวลา</p> <p>T๒. การควบคุมให้ลูกจ้างกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค มุ่งเน้นเฉพาะการปฏิบัติงานภารกิจหลักของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอย่างเต็มที่เพียงอย่างเดียว</p>		<p>การสร้างขวัญกำลังใจหรือผลประโยชน์อื่น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (W๓+W๔+T๑+T๒)</p>

๔. ปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

จากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ในปีที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้รับการสนับสนุนในระดับนโยบาย และได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสายงานต่าง ๆ ในการผลักดันให้การบริหารอัตรากำลังและการสรรหาและคัดเลือกอัตรากำลังใหม่ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงสามารถดำเนินการได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม ยังต้องปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาบุคลากรของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย เนื่องจากบุคลากรของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยกระจายตัวอยู่ในจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ การเดินทางเข้ารับการอบรมอาจต้องใช้ทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย จึงต้องนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อเก็บรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพให้ปฏิบัติงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคลต่างๆ การพัฒนาศักยภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุง ระบบสมรรถนะ การบริหารจัดการบุคลากร รวมถึงการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและง่ายต่อการบริหารจัดการมากขึ้น ซึ่งจากปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จะได้นำมากำหนดเป็นมาตรการหรือแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อไป

ดังนั้น เมื่อพิจารณาข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยและการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการนำปัจจัย ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานใน ปีที่ผ่านมา และแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๓ ปี มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ซึ่งเพื่อใช้ประกอบการพิจารณามาตรการในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดเป็นแผนงานในการรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย การประเมินสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

ยุทธศาสตร์	แผนยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย	การประเมินสภาพแวดล้อมด้าน ทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานที่ผ่านมา
๑. ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๓</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ให้มีประสิทธิภาพ สอดรับกับทิศทาง และยุทธศาสตร์องค์กร	กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) - สามารถสรรหาลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยได้หลากหลายและเหมาะสม กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO Strategy) - การพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย
๒. ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๓</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ให้มีประสิทธิภาพ สอดรับกับทิศทาง และยุทธศาสตร์องค์กร	กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO Strategy) - การประเมินผลของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย
๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าหมายที่ ๓</u> พัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ให้มีประสิทธิภาพ สอดรับกับทิศทาง และยุทธศาสตร์องค์กร	กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO Strategy) - พัฒนาศักยภาพลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยให้พร้อมรองรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT Strategy) - การสร้างขวัญกำลังใจหรือผลประโยชน์อื่นเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

๕. การกำหนดแผนงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำปัจจัย ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มากำหนดเป็นมาตรการในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานตามมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดแผนงานในการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง

แผนงานที่ ๑.๑ การทบทวนภารกิจและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

แผนงานที่ ๑.๒ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

แผนงานที่ ๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ ๓.๑ การพัฒนาและการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

แผนงานที่ ๓.๒ แนวทางการศึกษาสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๖. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

<p style="text-align: center;">วิสัยทัศน์</p> <p>“เป็นหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ และส่งเสริมการจัดทำประกันภัยตาม พ.ร.บ. คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ด้วยการบริหารจัดการที่ทันสมัย”</p>	<p style="text-align: center;">ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง</p> <p>๒. ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
<p style="text-align: center;">พันธกิจ</p> <p>๑. จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบภัยจากรถอย่างรวดเร็ว รวมทั้งติดตามไล่เบี้ยเรียกคืน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p>๒. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการประกันภัยรถ รวมถึงโทษจากการไม่ทำประกันภัยรถ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p>๓. บริหารจัดการกองทุนให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้</p>	

ตารางการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ และกิจกรรมสำคัญในการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/แผนงานโครงการ		ระยะเวลาดำเนินการ		
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการ บริหารจัดการ อัตรากำลัง	มีการบริหารจัดการ อัตรากำลังที่มี ประสิทธิภาพ	เชิงรุก	<ul style="list-style-type: none"> การทบทวนภารกิจและกรอบ อัตรากำลังลูกจ้างกองทุนทดแทน ผู้ประสบภัย 			
		เชิงพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้าง กองทุนทดแทนผู้ประสบภัย 			
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการวัด และประเมินผล การปฏิบัติงาน	มีระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	เชิงพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินผลการปฏิบัติงาน ลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย 			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	บุคลากรกองทุน ทดแทนผู้ประสบภัยมี ความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการ ทำงานเพิ่มขึ้น	เชิงพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาและการอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรกองทุนทดแทน ผู้ประสบภัย 			
		เชิงป้องกัน	<ul style="list-style-type: none"> แนวทางการศึกษาสวัสดิการและการ สร้างแรงจูงใจของลูกจ้างกองทุน ทดแทนผู้ประสบภัย 			

แผนที่แสดงความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล และกิจกรรมสำคัญ

วิสัยทัศน์	“เป็นหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ และส่งเสริมการจัดทำประกันภัยตาม พ.ร.บ. คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ ด้วยการบริหารจัดการที่ทันสมัย”		
พันธกิจ	จ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นให้แก่ผู้ประสบภัยจากรถอย่างรวดเร็ว รวมทั้งติดตามไล่เบี้ยเรียกคืน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการประกันภัยรถ รวมถึงโทษจากการไม่ทำประกันภัยรถ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. ๒๕๓๕	บริหารจัดการกองทุนให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้
มาตรการ	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนงานสำคัญ	๑. การทบทวนภารกิจและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย	การประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย	๑. การพัฒนาและการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ๒. แนวทางการศึกษาสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๗. การแปลงยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง				
แผนงานที่ ๑.				
๑. ชื่อแผนงาน/โครงการ - การทบทวนภารกิจและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย				
๒. เป้าประสงค์ - กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีการบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ				
๓. แผนงาน/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงาน				
ลำดับ	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	วิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการบริหารอัตรากำลัง			
๒	ทบทวนแนวทางการบริหารอัตรากำลัง			
๓	ดำเนินการตามแนวทางการบริหารอัตรากำลัง			
๔	รายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหาร			
๔. ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ - ฝ่ายสำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ นางสาวสิริพัทธ์ สุวรรณทัต และผู้บริหารกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย นายพัฒนศักดิ์ มงคลปัญญา				
๕. งบประมาณ -				
๖. เป้าหมายที่ท้าทาย - ๑. กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีการบริหารจัดการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยสอดคล้องรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๒. บุคลากรมีความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
๗. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ				
การวัดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ จะวัดการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่วัดความสำเร็จของการดำเนินงานและได้ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานสูงกว่าค่ากลางที่ระดับ ๔ ดังนี้				
ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ระดับความสำเร็จของทบทวนภารกิจและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย กำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๔				

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง

แผนงานที่ ๒.

๑. ชื่อแผนงาน/โครงการ - การพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๒. เป้าประสงค์ - กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีระบบฐานข้อมูลลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอย่างเป็นระบบ

๓. แผนงาน/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงาน

ลำดับ	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ประสานความร่วมมือหน่วยงานต้นสังกัดเกี่ยวกับข้อมูลลูกจ้างกองทุนฯ			
๒	รวบรวมข้อมูลทะเบียนลูกจ้างกองทุนฯ			
๓	ตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูลทะเบียนลูกจ้างกองทุนฯ ร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมนำเข้าระบบฐานข้อมูล			
๔	ดำเนินการนำเข้าข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูลลูกจ้างกองทุนฯ			
๕	รายงานผลดำเนินงานต่อผู้บริหารทราบ			

๔. ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ - ฝ่ายสำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ นางสาวสิริพัทธ์ สุวรรณทัต และผู้บริหารกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย นายพัฒนศักดิ์ มงคลปัญญา

๕. งบประมาณ -

๖. เป้าหมายที่ท้าทาย - กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีระบบฐานข้อมูลลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์องค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๗. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ

การวัดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ จะวัดการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่วัดความสำเร็จของการดำเนินงานและได้ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานสูงกว่าค่ากลางที่ระดับ ๔ ดังนี้

ปี ๒๕๖๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย กำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ชื่อแผนงาน/โครงการ - การประเมินผลปฏิบัติงานลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๒. เป้าประสงค์ - กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีฐานข้อมูลและการประเมินผลการทำงานลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยที่ชัดเจน

๓. แผนงาน/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงาน

ลำดับ	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	กำหนดตัวชี้วัดและแนวทางการประเมินผลการทำงานลูกจ้างกองทุน			
๒	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแจ้งแนวทางการประเมินผลการทำงาน			
๓	ติดตามการประเมินผลการทำงานรอบ ๖ เดือนประจำปี			
๔	รวบรวมผลการดำเนินงานนำเสนอผู้บริหาร			

๔. ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ - ฝ่ายสำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ นางสาวสิริพัทธ์ สุวรรณทัต และผู้บริหารกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย นายพัฒนศักดิ์ มงคลปัญญา

๕. งบประมาณ -

๖. เป้าหมายที่ท้าทาย - เพื่อเป็นเกณฑ์การประเมินผลการทำงานของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยและเพื่อบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันสอดคล้องตามภารกิจงานของกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๗. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ

การวัดและติดตามประเมินผลการทำงานในแต่ละมาตรการ จะวัดการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่วัดความสำเร็จของการดำเนินงานและได้ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานสูงกว่าค่ากลางที่ระดับ ๔ ดังนี้

ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ระดับความสำเร็จการประเมินผลการทำงานลูกจ้างกองทุนทดแทน กำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ ๑.

- ๑. ชื่อแผนงาน/โครงการ - การพัฒนาและการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย
- ๒. เป้าประสงค์ - บุคลากรกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยพัฒนาขีดสมรรถนะ ความรู้ ทักษะต่างๆ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓. แผนงาน/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงาน

๓.๑ กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ

ลำดับ	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	สำรวจความต้องการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ			
๒	ศึกษาหาข้อมูลของหน่วยงานเพื่อการพัฒนา			
๓	กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการพัฒนา อาทิ การพัฒนาความรู้ผ่านสื่อออนไลน์			
๔	ดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ			
๕	สรุปรายงานผลการอบรมเสนอผู้บริหาร			

๓.๒ กิจกรรมที่ ๒ การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกองทุนฯ

ลำดับ	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ดำเนินการขออนุมัติการฝึกอบรมและงบประมาณในการฝึกอบรม			
๒	กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการในการฝึกอบรม			
๓	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกลุ่มเป้าหมายในการอบรม			
๔	ดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์			
๕	รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทราบ			

๔. ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ - ฝ่ายสำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ นางสาวสิริพัทธ์ สุวรรณทัต และผู้บริหารกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย นายพัฒนศักดิ์ มงคลปัญญา

๕. งบประมาณ - กิจกรรมที่ ๑ แต่ละปี ๕๐๐,๐๐๐ บาท (โดยประมาณ)
 งบประมาณ - กิจกรรมที่ ๒ แต่ละปี ๑,๖๐๐,๐๐๐ บาท (โดยประมาณ)

๖. เป้าหมายที่ท้าทาย - บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยมีทักษะความรู้ต่างๆ เพิ่มขึ้น สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว สอดรับกับทิศทางและยุทธศาสตร์องค์กร

๗. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ

การวัดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ จะวัดการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่วัดความสำเร็จของการดำเนินงานและได้ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานสูงกว่าค่ากลางที่ระดับ ๔ ดังนี้

ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ปี ๒๕๖๔ กำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ ๒.

๑. ชื่อแผนงาน/โครงการ - แนวทางการศึกษาสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย

๒. เป้าประสงค์ - การดูแลรักษาให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวจึงมีความสำคัญในเรื่องสวัสดิการและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมอบสวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง

๓. แผนงาน/ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินงาน

ลำดับ	แผนงาน/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ		
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	รวบรวมข้อมูลลูกจ้างกองทุนฯ ทั่วประเทศ			
๒	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประชุมหารือเพื่อกำหนดกรอบดำเนินการศึกษาแนวทางสวัสดิการลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย			
๓	ดำเนินการจัดทำการศึกษาแนวทางสวัสดิการลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย			
๔	รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร			

๔. ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ - ฝ่ายสำนักนายทะเบียนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ นางสาวสิริพัทธ์ร์ สุวรรณทัต และผู้บริหารกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย นายพัฒนศักดิ์ มงคลปัญญา

๕. งบประมาณ -

๖. เป้าหมายที่ท้าทาย - การสร้างขวัญกำลังใจและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนฯ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ

การวัดและติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ จะวัดการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่วัดความสำเร็จของการดำเนินงานและได้ตั้งค่าเป้าหมายในการดำเนินงานสูงกว่าค่ากลางที่ระดับ ๔ ดังนี้

ปี ๒๕๖๔ ระดับความสำเร็จแนวทางการศึกษาสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจของลูกจ้างกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย กำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๔

๘. การนำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก และต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในสำนักงาน คปภ. และกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย ดังนั้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของกองทุนฯ ที่กำหนดไว้

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

.....