



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนประกันชีวิต ประจำปี 2566

จัดทำโดย
คณะทำงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองทุนประกันชีวิต

ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต
ที่ปรึกษาคณะทำงานฯ

ผ่านความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 10/2565 วันที่ 27 ตุลาคม 2565

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2566

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2566 นี้ ได้จัดทำขึ้น โดยยึดแม่บทจากแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันชีวิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 9/2565 ซึ่งประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นความมั่นคงและเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคลากร ด้วยการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะอันโดดเด่น ด้วยการยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมแก่บุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมั่นคงในระยะยาว พร้อมผลักดันการดำเนินงานของกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนงาน ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรที่ดี และเหมาะสมกับภาระงานตามภารกิจของกองทุน แม้จะมีผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และความเปลี่ยนแปลงต่อการครองชีพ หรือการใช้ชีวิตประจำวัน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนจำกัด จึงต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น กองทุนประกันชีวิตจึงมุ่งเน้นส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ความรู้ แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ในขณะที่ต้องรอบรู้เท่าทันภัย และวิธีการป้องกันภัยทางไซเบอร์ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

กองทุนประกันชีวิตจึงต้องสร้างความเชื่อมั่นในสายวิชาชีพ หรือความก้าวหน้าแก่บุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อม รวมถึงทัศนคติในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดีภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นำไปสู่วัตถุประสงค์ของการดำเนินการตามภารกิจของกองทุน ในขณะที่ต้องตระหนักในการรักษาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขและสนุกในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กองทุนกำหนดไว้

วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนประกันชีวิต เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย พัฒนาธุรกิจประกันชีวิตให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพ

พันธกิจ (Mission Statement)

1. บริหารเงินกองทุน และเร่งรัดการคืนเงินผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ประกันภัยที่ล่วงพ้นอายุความ ให้แก่ประชาชนอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้เอาประกันภัยและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน
2. ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและพันธมิตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการสร้างความตระหนักรู้ ทักษะด้านการประกันภัย และความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ประชาชน เพื่อพัฒนาธุรกิจประกันชีวิตสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พร้อมไปกับความมั่นคงและเสถียรภาพ
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนประกันชีวิต และพร้อมทำหน้าที่เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชี กรณีบริษัทถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันชีวิต

ค่านิยมหลัก (Values)

กองทุนประกันชีวิตต้องมีจุดยืนอันเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินงาน พร้อมไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เกิดเป็น “ค่านิยมหลัก” ที่ส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ โดยได้กำหนดค่านิยมหลักของกองทุนประกันชีวิต แสดงด้วย “LIF” ด้วยความหมายดังนี้

L = Learning Organization เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

I = Integrity มีคุณธรรมและจริยธรรม

F = Flexibility and Focus on Quality สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์กร

“รอบรู้งาน คุณธรรมนำองค์กร สร้างสรรค์คุณภาพ ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง”

เป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

จุดมุ่งหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ บุคลากรกองทุนประกันชีวิตจะต้องมีความรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้พร้อมแก่การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร เผยแพร่บทบาท หน้าที่และภารกิจของกองทุนประกันชีวิตแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง แม้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนประกันชีวิต และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรต่อไป โดยมีทิศทางและเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์:

1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ทบทวนและปรับปรุงลักษณะงาน ตลอดจนขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรเพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการบริหารผลตอบแทน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร
4. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต

กลยุทธ์:

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และยืดหยุ่นปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี (Resilience)
2. สร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพโดดเด่น (Talent) และบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของข้อมูล อันนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากร กองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์:

1. ผลักดันให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางของกฎหมายว่า ด้วยมาตรฐานจริยธรรม
2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก ของกองทุนประกันชีวิต
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
4. ยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สรุปแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2566
ภายใต้แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (2566-2570)

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	45
เป้าประสงค์ : เพื่อให้กองทุนประกันชีวิตมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุน รวมถึงมีเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	
แผนงาน/กิจกรรมที่ 1 : ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคตอย่างต่อเนื่อง	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 2 : ทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบัน	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 3 : ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน	5
แผนงาน/กิจกรรมที่ 4 : จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี	5
แผนงาน/กิจกรรมที่ 5 : กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	5
แผนงาน/กิจกรรมที่ 6 : จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567	10

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต	30
เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันชีวิต และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมถึงมีความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและผลักดันให้ผลการดำเนินงานของกองทุนประกันชีวิตบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	
แผนงาน/กิจกรรมที่ 1 : จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมหรือสัมมนาภายนอก ตามความเหมาะสม ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมต่องานในหน้าที่	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 2 : จัดฝึกอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้งานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 3 : ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	10
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม	25
เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมทัศนคติ และสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต ส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น รวมถึงปลูกฝังพฤติกรรม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีทั้งภายในองค์กร และสังคมภายนอก	
แผนงาน/กิจกรรมที่ 1 : ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 2 : สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 3 : ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน	5

งบประมาณ

เป็นไปตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ภายใต้บังคับดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2566

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)</p>						
<p>1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบันและในอนาคตอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จของทบทวนกรอบอัตรากำลังเทียบกับปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตรากำลังที่เหมาะสม หรือใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามภาระงานกองทุนในปัจจุบัน และอนาคต</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา มี.ค. - ต.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>รวบรวมข้อมูลหรือขอบเขตงานของแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบันได้สำเร็จ</p>	<p>รวบรวมข้อมูลหรือขอบเขตงานของแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบันได้สำเร็จ และสามารถนำมาใช้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันได้</p>	<p>รวบรวมข้อมูลหรือขอบเขตงานของแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบันได้สำเร็จ และสามารถนำมาใช้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา กำหนดจำนวนหรือกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคตได้</p>	<p>นำข้อมูลตามค่าระดับ 3 มาสรุปเป็นฐานข้อมูลหรือจัดทำรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อประกอบการพิจารณาหรือทบทวนกรอบอัตรากำลังในอนาคต</p>	<p>รายงานผลการเปรียบเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อประกอบการพิจารณาหรือทบทวนกรอบอัตรากำลังในอนาคต นำเสนอต่อผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อทราบ</p>	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>2. ทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้าง ตำแหน่งงานในปัจจุบัน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จของทบทวนหรือปรับปรุง เพื่อจัดทำร่างระเบียบ ข้อบังคับและ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับ โครงสร้างองค์กรหรือโครงสร้าง ตำแหน่งงานในปัจจุบัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล, งานกฎหมายและคดี</p> <p>ระยะเวลา เม.ย. - ต.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>มีการทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล</p>	<p>มีการทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล และจัดทำร่าง ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล</p>	<p>มีการทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล และจัดทำ ร่างระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล รวมถึงนำเสนอ ต่อผู้จัดการฯ เพื่อพิจารณา</p>	<p>มีการทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล และจัดทำ ร่างระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล รวมถึงนำเสนอ ต่อคณะกรรมการ กองทุนฯ เพื่อพิจารณา</p>	<p>มีการทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล และจัดทำ ร่างระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล รวมถึงนำเสนอ ต่อคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณา</p>	10
<p>3. ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขต ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มี อยู่ในปัจจุบัน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จของการทบทวนเพื่อปรับปรุง ลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ ในปัจจุบัน เพื่อประกอบการสรรหาหรือ การพัฒนาบุคลากร</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา มี.ค. - ก.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่มีการทบทวนเพื่อ ปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p>	<p>มีการทบทวนเพื่อ ปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงาน แต่ยังไม่ครบ ทุกตำแหน่งงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p>	<p>มีการทบทวนเพื่อ ปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงาน ครบทุกตำแหน่งงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p>	<p>มีการทบทวนเพื่อ ปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งงาน ครบทุกตำแหน่งงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยผ่านความเห็นชอบ จากผู้จัดการฯ</p>	<p>มีการทบทวนเพื่อ ปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงาน ครบทุกตำแหน่งงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยผ่านความเห็นชอบ จากผู้จัดการฯ รวมทั้ง มีการแจ้งเวียน บุคลากรภายในองค์กร เพื่อทราบ</p>	5

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>4. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนประกันชีวิตประจำปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ระยะเวลา ก.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ทบทวนปรับปรุงแบบประเมินผลพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่ผู้จัดการกำหนด</p>	<p>นำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่ผู้จัดการกำหนดมาใช้ประเมินผลพนักงานกองทุนฯ แจงเวียนภายในองค์กร</p>	<p>นำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่ผู้จัดการกำหนดมาใช้ประเมินผลพนักงานกองทุนฯ</p>	<p>มีการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ</p>	<p>งานบุคคลรวบรวมและรายงานสรุปผลการประเมินฯ ต่อผู้จัดการเพื่อประกอบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี</p>	5
<p>5. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) มีตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกตำแหน่งงาน ตามอัตรากำลังในปัจจุบัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ พนักงานกองทุนฯ</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - เม.ย. 2566</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแต่ละระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ แต่ยังไม่ครบทุกระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ต้องปรับปรุง/แก้ไขหรือยังไม่ผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการ</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการ ครบทุกระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	5

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>6. จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับความสำเร็จในการทบทวนหรือจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี)</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา พ.ค. - ก.ย. 2565</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2567</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) หรือแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ได้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2567</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ได้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2567</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ได้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2567 โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ได้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2567 โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมถึงมีการแจ้งเวียนแก่บุคลากรภายในองค์กรรับทราบ</p>	10
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 30)</p>						
<p>1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมหรือสัมมนาภายนอก ตามความเหมาะสม ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมต่องานในหน้าที่</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) พนักงานเข้าเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมหรือสัมมนาภายนอก เฉลี่ยต่อคนจำนวน 3 ครั้ง/คน/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ พนักงานกองทุนทุกคน</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 240,000 บาท</p>	<p>สรรหาหรือตอบรับการฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายนอก</p>	<p>มีการตอบรับเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายนอก โดยความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายนอก เฉลี่ยต่อคนจำนวน 3 ครั้ง/คน/ปี และรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนาต่อผู้จัดการฯ</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายนอก เฉลี่ยต่อคนจำนวน 4 ครั้ง/คน/ปี และรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนาต่อผู้จัดการฯ</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายนอก เฉลี่ยต่อคนมากกว่า 4 ครั้ง/คน/ปี และรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนาต่อผู้จัดการฯ</p>	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>2. จัดฝึกอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้งานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง หรือ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาภายในองค์กร เฉลี่ยต่อคนจำนวน 5 ครั้ง/คน/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ พนักงานกองทุนทุกคน</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 240,000 บาท</p>	<p>สรรหาหรือตอบรับการฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กร</p>	<p>มีการตอบรับเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กร โดยความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กร เฉลี่ยต่อคนจำนวน 5 ครั้ง/คน/ปี และรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนาต่อผู้จัดการฯ</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กร เฉลี่ยต่อคนจำนวน 6 ครั้ง/คน/ปี และรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนาต่อผู้จัดการฯ</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กร เฉลี่ยต่อคนมากกว่า 6 ครั้ง/คน/ปี และรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนาต่อผู้จัดการฯ</p>	10
<p>3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จของอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>ระยะเวลา มี.ค. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 50,000 บาท</p>	<p>สรรหาหรือคัดเลือกหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ</p>	<p>สรรหาหรือคัดเลือกหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ และจัดทำโครงการหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมโครงการหรือเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ จำนวน 1 ครั้ง/ปี</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมโครงการหรือเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ จำนวน 1 ครั้ง/ปี และรายงานผลการเข้าร่วมโครงการหรือการอบรมต่อผู้จัดการฯ</p>	<p>บุคลากรเข้าร่วมโครงการหรือเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ จำนวน 2 ครั้ง/ปี และรายงานผลการเข้าร่วมโครงการหรือการอบรมต่อผู้จัดการฯ</p>	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 25)						
<p>1. ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จในการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนฯ จำนวน 1 ครั้ง/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 4</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ระยะเวลา พ.ค. - ต.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 50,000 บาท</p>	<p>ศึกษาหรือสรรหาหลักสูตรหรือแนวทางการส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p>	<p>ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากรเพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จตามกำหนดการภายในเดือนตุลาคม 2565</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จตามกำหนดการภายในเดือนตุลาคม 2565 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ</p>	10
<p>2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จในการจัดกิจกรรม อบรมหรือสัมมนาเพื่อส่งเสริมค่านิยมและการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรภายในองค์กร จำนวน 1 ครั้ง/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 4</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ระยะเวลา ส.ค. - พ.ย. 2566</p> <p>งบประมาณ 50,000 บาท</p>	<p>ศึกษาหรือสรรหาหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมส่งเสริมค่านิยมองค์กรและการทำงานเป็นทีม</p> <p>ปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p>	<p>ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมส่งเสริมค่านิยมองค์กรและการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากรเพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จตามกำหนดการภายในเดือนพฤศจิกายน 2565</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จตามกำหนดการภายในเดือนพฤศจิกายน 2565 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ</p>	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม/อบรม/สัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องฯ จำนวน 1 ครั้ง/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา เม.ย. - ธ.ค. 2566</p> <p>งบประมาณ 50,000 บาท</p>	<p>ศึกษาหรือสรรหา หลักสูตร/กิจกรรมที่ เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิต และ การทำงาน</p>	<p>ประสานและเตรียม ความพร้อมในการจัดทำ ร่างโครงการฯ นำเสนอ ผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการจัดอบรม/ กิจกรรม/สัมมนาใน หัวข้อเกี่ยวกับที่เกี่ยวกับ การส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ที่ดีความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิตและ การทำงานแก่บุคลากร ผ่านความเห็นชอบ/ อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่ บุคลากรเพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จตามกำหนดการ ภายในเดือนธันวาคม 2565</p>	<p>ดำเนินการตาม โครงการฯ แล้วเสร็จ ตามกำหนดการภายใน เดือนธันวาคม 2565 และรายงานผล การดำเนินการตาม โครงการเสนอต่อ ผู้จัดการฯ</p>	5

ตัวอย่างโครงการสำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต
2. ทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบัน
3. ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน
4. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี
5. โครงการเพื่อการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน
6. โครงการ ทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมหรือสัมมนาภายนอก ตามความเหมาะสม ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมต่องานในหน้าที่
2. จัดฝึกอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้งานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯ
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้เกี่ยวกับระบบการประกันภัย
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ พัฒนาความสามารถและความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม

1. ส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดีในการทำงาน
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การทำงานเป็นทีมและการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร”
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ พัฒนาองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) / โครงการ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม