



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนประกันชีวิต ประจำปี 2568

จัดทำโดย

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองทุนประกันชีวิต

ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต
ที่ปรึกษาคณะกรรมการฯ

(ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 11/2567 วันที่ 28 พฤศจิกายน 2567)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2568

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2568 นี้ ได้จัดทำขึ้น โดยยึดแม่บทจากแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันชีวิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวนประจำปี 2568 ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 9/2567 วันที่ 26 กันยายน 2567 ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนารูปร่างประกันชีวิตให้มีความมั่นคง มีเสถียรภาพ และยกระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบประกัน ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาทรัพยากรและศักยภาพบุคลากรของกองทุนประกันชีวิต และยุทธศาสตร์ที่ 3 : ขับเคลื่อนกองทุนประกันชีวิตด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งทั้ง 3 ยุทธศาสตร์ ยังคงมุ่งเน้นความมั่นคงและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคลากร ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มทักษะ เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร ควบคู่ไปกับส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม แก่บุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมั่นคงในระยะยาว พร้อมผลักดันการดำเนินงานของกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนงาน ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรที่ดี เหมาะสมกับภาระงานตามภารกิจของกองทุน ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และการครองชีพ หรือการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนจำกัด จึงต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

กองทุนประกันชีวิตจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568 และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กองทุนกำหนดไว้

วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนประกันชีวิต เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย พัฒนารูปร่างประกันชีวิตให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพ

พันธกิจ (Mission Statement)

1. บริหารเงินกองทุน และเร่งรัดการคืนเงินผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ประกันภัยที่ล่วงพ้นอายุความ ให้แก่ประชาชนอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้เอาประกันภัยและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน
2. ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและพันธมิตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการสร้างความตระหนักรู้ ทักษะด้านการประกันภัย และความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ประชาชน เพื่อพัฒนารูปร่างประกันชีวิตสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน 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

กองทุนประกันชีวิตมุ่งหมายให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ดี พร้อมแก่การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร เผยแพร่บทบาท หน้าที่และภารกิจ ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชนหรือผู้เอาประกันภัย และบุคลากรของธุรกิจประกันชีวิต รวมถึงการเตรียมความพร้อม หรือซักซ้อม การปฏิบัติการตามภารกิจหลัก ด้านการชำระบัญชี กรณีบริษัทประกันชีวิตถูกเพิกถอนใบอนุญาต ตลอดจนสามารถปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง แม้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ กองทุนประกันชีวิตได้มีทบทวนกรอบอัตรากำลัง เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานองค์กรให้มีความเหมาะสม กับการกิจของกองทุน โดยในปี พ.ศ. 2567 มีการเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน 5 อัตรา จากอัตราเดิม 12 อัตรา รวมเป็น 17 อัตรา โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ตามมติที่ประชุมฯ ครั้งที่ 8/2567 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2567 ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการรับสมัคร คัดเลือกและบรรจุ เพื่อเริ่มปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2568 จึงมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพและส่งเสริมความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนประกันชีวิต และขับเคลื่อนไปสู่ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรต่อไป โดยมีทิศทางและเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ กองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทบทวนและจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ทบทวน/ปรับปรุง การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ตลอดจนขอบเขตภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการบริหารผลตอบแทน
3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และยืดหยุ่นปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี (Resilience)
2. สร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพโดดเด่น (Talent) และบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีความพร้อมและ ความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของข้อมูล อันนำไปสู่การพัฒนา การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากร กองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม

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

สรุปแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2568
ภายใต้แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566-2570 ฉบับทบทวนปี 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)	
เป้าประสงค์ : เพื่อให้กองทุนประกันชีวิตมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุน รวมถึงมีเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	
กลยุทธ์ที่ 1.1 : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	15
กิจกรรมที่ 1 : ทบทวนและจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี	10
กิจกรรมที่ 2 : กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	5
กลยุทธ์ที่ 1.2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	20
กิจกรรมที่ 1 : สัมมนาเชิงปฏิบัติการทิศทางยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต	5
กิจกรรมที่ 2 : จัดทำ/ทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	5
กิจกรรมที่ 3 : จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2569	10
กลยุทธ์ที่ 1.3 : ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	10
กิจกรรมที่ 1 : ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	10
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 30)	
เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันชีวิต และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมถึงมีความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและผลักดันให้ผลการดำเนินงานของกองทุนประกันชีวิตบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	
กลยุทธ์ที่ 2.1 : ส่งเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร	30
กิจกรรมที่ 1 : จัดหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ	10
กิจกรรมที่ 2 : การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	10
กิจกรรมที่ 3 : จัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap)	10

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 25)	
เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมทัศนคติ และสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต ส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น รวมถึงปลูกฝังพฤติกรรม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีทั้งภายในองค์กร และสังคมภายนอก	
กลยุทธ์ที่ 3.1 : พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม	10
กิจกรรมที่ 1 : ส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	10
กลยุทธ์ที่ 3.2 : สร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดี	15
กิจกรรมที่ 1 : ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิต และการทำงาน	10
กิจกรรมที่ 2 : สร้างความผูกพันภายในองค์กร พร้อมปลูกฝังการทำงานตามค่านิยมกองทุนประกันชีวิต	5

งบประมาณ

เป็นไปตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ภายใต้ดำเนิงาน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2568

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)						
กลยุทธ์ที่ 1.1 : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ 15)						
กิจกรรมที่ 1 : ทบทวนและจัดทำผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี ตัวชี้วัดนำ ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2568 เพื่อขึ้นเงินเดือนของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี 2569	มีการทบทวนหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์/วิธีการที่ผู้จัดการกำหนด	นำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์/วิธีการที่ผู้จัดการกำหนด เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในเดือน สิงหาคม 2568	หลักเกณฑ์/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี 2568 ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และแจ้งเวียนพนักงานเพื่อทราบ และใช้ปฏิบัติ ภายในเดือนสิงหาคม 2568	จัดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานตามหลักเกณฑ์/วิธีการ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี 2569 และค่าตอบแทนประจำปี สำหรับผลการปฏิบัติงานปี 2568	10
ตัวชี้วัดตาม ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2568 เพื่อประกอบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ประจำปี 2569	มีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการขึ้นเงินเดือน	แบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการขึ้นเงินเดือน	แจ้งเวียนแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการขึ้นเงินเดือน	สรุปผลความพึงพอใจของพนักงานต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการขึ้นเงินเดือน	ผลสรุปความพึงพอใจของพนักงานต่อหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการขึ้นเงินเดือน	
ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล						
ระยะเวลา 1 พ.ค. – 31 ก.ค. 2568						
งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ						
ขอบเขต: การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM)						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
กิจกรรมที่ 2 : กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน ตัวชี้วัดนำ ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงาน ประจำปี 2568 ตัวชี้วัดตาม ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 1 มกราคม – 31 มีนาคม 2568 งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ขอบเขต: การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM)	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ แต่ยังไม่ครบทุกระดับตำแหน่งตามอัตรากำลังปัจจุบัน	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับตำแหน่ง ร้อยละ 100 ตามอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับตำแหน่ง ร้อยละ 100 ตามอัตรากำลังปัจจุบัน และผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ แล้ว	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับตำแหน่ง ร้อยละ 100 ตามอัตรากำลังปัจจุบัน และผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ แล้ว รวมถึงมีการแจ้งเวียนแก่พนักงาน ภายในเดือน เมษายน 2568	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับตำแหน่ง ร้อยละ 100 ตามอัตรากำลังปัจจุบัน และผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ แล้ว รวมถึงมีการแจ้งเวียนแก่พนักงาน เพื่อทราบ ภายในเดือนมีนาคม 2568	5
กลยุทธ์ที่ 1.2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 20)						
กิจกรรมที่ 1 : สัมมนาเชิงปฏิบัติการทิศทางการยุทธศาสตร์ กองทุนประกันชีวิต ตัวชี้วัดนำ ระดับการดำเนินการโครงการฯ สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ เพื่อสร้างความเข้าใจ และชี้แจงทิศทางการยุทธศาสตร์ รวมถึงแผนงานประจำปี เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน จำนวน 1 ครั้ง/ปี	ประสานงานและเตรียมพร้อมเพื่อจัดทำร่างโครงการฯ	นำเสนอโครงการฯ และผ่านการอนุมัติจากผู้จัดการฯ	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ ภายในเดือน พฤษภาคม 2568 รวมถึงประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ ภายในเดือน เมษายน 2568 รวมถึงประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ และมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ของ	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ ภายในเดือน เมษายน 2568 รวมถึงประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ และมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 65 ของจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด	5

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
ตัวชี้วัดตาม ร้อยละความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล และงานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง ระยะเวลา 1 มี.ค. – 31 พ.ค. 2568 งบประมาณ 160,000 บาท ขอบเขต: การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)				จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด และรายงานผลฯ ต่อผู้จัดการ เพื่อทราบ	ตลอดจนรายงานผลฯ ต่อผู้จัดการ เพื่อทราบ	
กิจกรรมที่ 2 : จัดทำ/ทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description: JD) ตัวชี้วัดนำ ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ของพนักงานทุกตำแหน่งในปัจจุบันที่สามารถบ่งบอกบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนในองค์กรได้อย่างชัดเจน ตัวชี้วัดตาม ร้อยละของจำนวนของบุคลากรที่มีคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 1 ม.ค. – 31 พ.ค. 2568 งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	จัดประชุมชี้แจงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานแก่บุคลากรในองค์กร	สรุปผลการประชุมและเสนอแบบฟอร์มการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน เสนอ ผจก ให้ความเห็นชอบ	งานทรัพยากรบุคคลนำคำบรรยายลักษณะงานที่ ผจก เห็นชอบแจ้งเวียนพนักงานทุกส่วนงาน และบุคลากรนำแบบฟอร์มไปดำเนินการ	บุคลากรดำเนินการกรอกแบบฟอร์มเสร็จสิ้นร้อยละ 100 ของตำแหน่งงาน โดยผ่านการทบทวนและลงนามจากหัวหน้าส่วนงาน	นำแบบคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ที่ผ่านการลงนามจากหัวหน้าส่วนงานและได้รับอนุมัติจากผู้จัดการ มาถือปฏิบัติ	5

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
ขอบเขต: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)						
กิจกรรมที่ 3: จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2569 ตัวชี้วัดนำ ระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ ตัวชี้วัดตาม ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 1 ต.ค. – 31 ธ.ค. 2568 งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ขอบเขต: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)	ไม่มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (3-5 ปี) หรือแผนปฏิบัติการประจำปี 2569	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (3-5 ปี) หรือแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 ได้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2568	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 ได้แล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ภายในเดือนธันวาคม 2568 และได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 ได้แล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ภายในเดือนธันวาคม 2568 และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 ได้แล้วเสร็จ ร้อยละ 100 ภายในเดือนธันวาคม 2568 และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมถึงมีการแจ้งเวียนแก่บุคลากรภายในองค์กรบริหารภายในเดือนธันวาคม 2568	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
กลยุทธ์ที่ 1.3 : ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 10)						
กิจกรรมที่ 1: ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวชี้วัดนำ ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดตาม ร้อยละความความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผู้รับผิดชอบ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ระยะเวลา 1 พ.ค. – 31 ต.ค. 2568 งบประมาณ 60,000 บาท ขอบเขต: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)	วิเคราะห์ประเด็นหรือสรรหาหัวข้อหลักสูตรเพื่อประสานงานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ	จัดทำร่างโครงการฯ และนำเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อพิจารณา	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จจำนวน 1 ครั้ง/ปี ภายในเดือนตุลาคม 2568 และมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จจำนวน 2 ครั้ง/ปี ภายในเดือนมิถุนายน 2568 และมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จจำนวน 2 ครั้ง/ปี ก่อนเดือนมิถุนายน 2568 และมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 30)						
กลยุทธ์ที่ 2.1 : ส่งเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ 30)						
กิจกรรมที่ 1: จัดหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ตัวชี้วัดนำ ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุน ตัวชี้วัดตาม ค่าเฉลี่ยของการเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาของพนักงานกองทุนเฉลี่ย 7 ครั้ง/คน/ปี ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลา 1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 2568 งบประมาณ 340,000 บาท ขอบเขต: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)	สรรหาหลักสูตรนำเสนอผู้จัดการฯ เพื่อพิจารณาหรือแจ้งเวียนภายในองค์กร	พนักงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุนเฉลี่ย 6 ครั้ง/คน/ปี	พนักงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุนเฉลี่ย 7 ครั้ง/คน/ปี	พนักงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุนเฉลี่ย 8 ครั้ง/คน/ปี	พนักงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุนเฉลี่ยมากกว่า 8 ครั้ง/คน/ปี	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
กิจกรรมที่ 2: การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตัวชี้วัดนำ ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) แก่บุคลากร จำนวน 1 ครั้ง/ปี ตัวชี้วัดตาม การรับรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 1 เม.ย. – 31 ก.ค. 2568 งบประมาณ 20,000 บาท ขอบเขต: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)	วิเคราะห์ประเด็นหรือหัวข้อหลักสูตรเพื่อประสานงานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำโครงการฯ	จัดทำร่างโครงการฯ และนำเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อพิจารณา	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จ	ดำเนินโครงการฯ แล้วเสร็จและมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจการรับรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ร้อยละ 60 รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	ดำเนินโครงการฯ แล้วเสร็จและมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจการรับรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ร้อยละ 60 รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ <u>พร้อมทั้งสรุปประเด็นสนับสนุนหรือประเด็นปัญหา/อุปสรรคในการนำไปพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคลต่อไป</u>	10
กิจกรรมที่ 3: จัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap) ตัวชี้วัดนำ ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap) เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนด	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ 50	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ 60	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ 70	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ 80	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ 90	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
ตัวชี้วัดตาม ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มี เส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap) ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 1 ม.ค. – 31 พ.ค. 2568 งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ขอบเขต: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 25)						
กลยุทธ์ที่ 3.1 : พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 10)						
กิจกรรมที่ 1: ส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรม ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดนำ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกิจกรรม เพื่อส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดีในการทำงาน แก่บุคลากร ตัวชี้วัดตาม ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการ	ศึกษาเพื่อสรรหา หลักสูตรฯ หรือจัดทำ โครงการฯ รวมถึง ประสานและเตรียม ความพร้อมในการจัดทำ ร่างโครงการฯ นำเสนอ ผู้จัดการฯ	โครงการฯ ผ่าน ความเห็นชอบ/อนุมัติ จากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียน แก่บุคลากร เพื่อทราบ	ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จ จำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนพฤษภาคม 2568 รวมทั้งมีการสำรวจ ความพึงพอใจต่อการเข้า ร่วมโครงการ และรายงาน ผลการดำเนินโครงการ เสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อ ทราบ	ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จ จำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนเมษายน 2568 รวมทั้งมีการสำรวจความ พึงพอใจต่อการเข้าร่วม โครงการ และรายงานผล การดำเนินโครงการเสนอต่อ ผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จ จำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนมีนาคม 2568 รวมทั้งมีการสำรวจความ พึงพอใจต่อการเข้าร่วม โครงการ และรายงาน ผลการดำเนินโครงการ เสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อ ทราบ	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 1 มี.ค. – 31 พ.ค. 2568 งบประมาณ 160,000 บาท ขอบเขต: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development (HRD)						
กลยุทธ์ที่ 3.2 : สร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ 15)						
กิจกรรมที่ 1: ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิต และการทำงาน ตัวชี้วัดนำ ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดตาม ร้อยละของจำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานแก่บุคลากร	ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากรเพื่อทราบภายในเดือนพฤศจิกายน 2568	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน 3 ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม 2568 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน 4 ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม 2568 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จมากกว่า 4 ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม 2568 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	10
ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 1 มี.ค. – 31 พ.ค. 2568 งบประมาณ 100,000 บาท ขอบเขต: การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM)						

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (1)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (2)	ตามเป้าหมาย (3)	สูงกว่าเป้าหมาย (4)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (5)	
กิจกรรมที่ 2: สร้างความผูกพันภายในองค์กร พร้อมปลูกฝังการทำงานตามค่านิยมกองทุนประกันชีวิต ตัวชี้วัดนำ ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร พร้อมปลูกฝังการทำงานตามค่านิยมกองทุนประกันชีวิตแก่บุคลากร จำนวน 1 ครั้ง/ปี ตัวชี้วัดตาม ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 1 ก.ค. – 31 ธ.ค. 2568 งบประมาณ 60,000 บาท ขอบเขต: การบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM)	ดำเนินการสำรวจความผูกพันภายในองค์กร	รวบรวมข้อมูลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร เสนอ ผจก	ประสานงานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ และจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอต่อผู้จัดการฯ	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จ มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรหลังจากการเข้าร่วมโครงการและรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จ มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรหลังจากการเข้าร่วมโครงการและรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ พร้อมทั้งสรุปประเด็นสนับสนุน หรือ ประเด็นปัญหา/อุปสรรคในการนำไปพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคลต่อไป	5

ตัวอย่างโครงการสำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทบทวน/จัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี
2. จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน
4. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทิศทางการยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต
5. จัดทำ/ทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description: JD)
6. จัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Development Roadmap)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต

1. จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการชำระบัญชี / โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้เกี่ยวกับระบบการประกันภัย
2. โครงการ การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM)
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม

1. โครงการ ส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
2. โครงการ พัฒนางานองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) / โครงการ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
3. โครงการ เสริมสร้างความผูกพัน ยกระดับค่านิยมให้แข็งแกร่ง พิชิตเป้าหมายตามภารกิจ กปช.