



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิต ประจำปี 2567



จัดทำโดย

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองทุนประกันชีวิต

ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต

ที่ปรึกษาคณะกรรมการฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2567

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2567 นี้ ได้จัดทำขึ้น โดยยึดแม่บทจากแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันชีวิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทวนประจำปี 2566 ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทวนประจำปี 2566 โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต เมื่อวันที่ 9/2566 วันที่ 28 กันยายน 2566 ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยยังคงมุ่งเน้นความมั่นคงและเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคลากร ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร ควบคู่ไปกับส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม แก่บุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมั่นคงในระยะยาว พร้อมผลักดันการดำเนินงานของกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนงาน ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรที่ดี และเหมาะสมกับการงานตามภารกิจของกองทุน ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และการครองชีพ หรือการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนจำกัด จึงต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

กองทุนประกันชีวิตจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 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

แม้ว่าในระหว่างปี 2563 - 2565 กองทุนได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและมีการทบทวนกรอบอัตรากำลังมาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานองค์กรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน และมีผลบังคับใช้โครงสร้างองค์กรใหม่และพนักงานเข้าสู่โครงสร้างตำแหน่งงานใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 รวมถึงเพิ่มอัตรากำลังจำนวน 3 อัตรา (งานทรัพยากรบุคคล งานคุ้มครองสิทธิ และสื่อสารองค์กร) จากจำนวน 9 อัตรา เป็น 12 อัตรา แต่ยังคงเป็นหนึ่งคนต่อหนึ่งตำแหน่ง มีเพียงงานคุ้มครองสิทธิเท่านั้นที่มี 2 อัตรา (ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับเจ้าหน้าที่) ด้วยจำนวนอัตรากำลังของกองทุนประกันชีวิต จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องมีการทบทวนกรอบอัตรากำลังกับปริมาณงานอย่างต่อเนื่อง

กองทุนประกันชีวิตมุ่งหมายให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีความรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้พร้อมแก่การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร เผยแพร่บทบาท หน้าที่และภารกิจของกองทุนประกันชีวิตแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง แม้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนประกันชีวิต และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรต่อไป โดยมีทิศทางและเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์:

1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. ทบทวนและปรับปรุงลักษณะงาน ตลอดจนขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรเพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการบริหารผลตอบแทน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต

กลยุทธ์:

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และยืดหยุ่นปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี (Resilience)
2. สร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพโดดเด่น (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 2567
ภายใต้แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2566-2570 ฉบับทบทวนปี 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	40
เป้าประสงค์ : เพื่อให้กองทุนประกันชีวิตมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุน รวมถึงมีเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	
แผนงาน/กิจกรรมที่ 1 : ทบทวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบันหรือในอนาคต	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 2 : จัดส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำระบบบันทึกรายการ ของกิจกรรม ข้อมูลส่วนบุคคล (Record Of Processing Activity - ROPA) ให้เป็นไปตามกฎหมาย PDPA	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 3 : จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี	5
แผนงาน/กิจกรรมที่ 4 : กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	5
แผนงาน/กิจกรรมที่ 5 : จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568	10

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต	40
เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันชีวิต และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมถึงมีความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและผลักดันให้ผลการดำเนินงานของกองทุนประกันชีวิตบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	
แผนงาน/กิจกรรมที่ 1 : จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ	15
แผนงาน/กิจกรรมที่ 2 : ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลและสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	15
แผนงาน/กิจกรรมที่ 3 : การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	10
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม	20
เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมทัศนคติ และสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต ส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น รวมถึงปลูกฝังพฤติกรรม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีทั้งภายในองค์กร และสังคมภายนอก	
แผนงาน/กิจกรรมที่ 1 : ส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานและค่านิยมองค์กรหรือการทำงานเป็นทีม แก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต	10
แผนงาน/กิจกรรมที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน	10

งบประมาณ

เป็นไปตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ภายใต้ดำเนิงาน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2567

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 40)						
1. จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จในการจัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรฯ จำนวน 3 ครั้ง/ปี ค่าเป้าหมาย ระดับ 3 ผู้รับผิดชอบ พนักงานกองทุนทุกคน ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2567 งบประมาณ 100,000 บาท	ดำเนินการประสานงานและจัดทำโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และแจ้งเวียนภายในองค์กรภายในเดือนมิถุนายน 2567	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนธันวาคม 2567 จำนวน 3 ครั้ง/ปี และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนกรกฎาคม 2567 จำนวน 4 ครั้ง/ปี และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ	ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนกรกฎาคม 2567 มากกว่า 4 ครั้ง/ปี และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ	15
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 20)						
1. ส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานและค่านิยมองค์กรหรือการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จในการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานและค่านิยมองค์กรหรือการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรกองทุนฯ จำนวน 1 ครั้ง ค่าเป้าหมาย ระดับ 4 ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลา ก.ย. - พ.ย. 2567 งบประมาณ 120,000 บาท	ศึกษาเพื่อสรรหาหลักสูตรฯ หรือจัดทำโครงการฯ รวมถึงประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ ภายในเดือนตุลาคม 2567	โครงการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมส่งเสริมค่านิยมองค์กรและการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากรเพื่อทราบภายในเดือนตุลาคม 2567	ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จจำนวน 1 ครั้งภายในเดือนพฤศจิกายน 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จจำนวน 1 ครั้งภายในเดือนตุลาคม 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จจำนวน 1 ครั้งภายในเดือนกันยายน 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ	10