



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิต ประจำปี 2567



จัดทำโดย

คณะทำงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองทุนประกันชีวิต

ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต
ที่ปรึกษาคณะทำงานฯ

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 28 กันยายน 2566 ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยยังคงมุ่งเน้นความมั่นคงและเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคลากร ด้วยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร ควบคู่ไปกับส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม แก่บุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมั่นคงในระยะยาว พร้อมผลักดันการดำเนินงานของกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนงาน ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรที่ดี และเหมาะสมกับภาระงานตามภารกิจของกองทุน ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และการครองชีพ หรือการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนจำกัด จึงต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

กองทุนประกันชีวิตจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กองทุนกำหนดไว้

วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนประกันชีวิต เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย พัฒนาธุรกิจประกันชีวิตให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพ

พันธกิจ (Mission Statement)

- บริหารเงินกองทุน และเร่งรัดการคืนเงินผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ประกันภัยที่ล่วงพ้นอายุความ ให้แก่ประชาชนอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้เอาประกันภัยและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน
- ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและพันธมิตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการสร้างความตระหนักรู้ ทักษะด้านการประกันภัย และความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ประชาชน เพื่อพัฒนาธุรกิจประกันชีวิตสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พร้อมไปกับความมั่นคงและเสถียรภาพ
- 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 จึงส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร และต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องมีการทบทวนกรอบอัตรากำลังกับปริมาณงานอย่างต่อเนื่อง

กองทุนประกันชีวิตมุ่งหมายให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีความรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้พร้อมแก่การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร เผยแพร่บทบาท หน้าที่และภารกิจของกองทุน ประกันชีวิตแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง แม้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความรู้ แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนประกันชีวิต และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรต่อไป โดยมีทิศทางและเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ กองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์:

1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. ทบทวนและปรับปรุงลักษณะงาน ตลอดจนขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรเพื่อประสิทธิผล ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการบริหารผลตอบแทน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร
3. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต

กลยุทธ์:

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากร กองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์:

1. ผลักดันให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางของกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานจริยธรรม
2. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลักของกองทุนประกันชีวิต
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
4. ยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	40
<i>เป้าประสงค์ : เพื่อให้กองทุนประกันชีวิตมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุน รวมถึงมีเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</i>	
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 ภายใต้ดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี 2567

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 40)						
<p>1. ทบทวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบันหรือในอนาคต</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จของทบทวนอัตรากำลังเทียบกับปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตรากำลังที่เหมาะสม หรือใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามภาระงานกองทุนในปัจจุบันหรืออนาคต</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา มี.ค. - ธ.ค. 2567</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	รวบรวมข้อมูลหรือขอบเขตงานของแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบันได้สำเร็จ	รวบรวมข้อมูลหรือขอบเขตงานของแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบันได้สำเร็จ และสามารถนำมาใช้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันได้	รวบรวมข้อมูลหรือขอบเขตงานของแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบันได้สำเร็จ และสามารถนำมาใช้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา กำหนดจำนวนหรือกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคตได้ ภายในเดือนธันวาคม 2567	นำข้อมูลตามค่าระดับ 3 มาสรุปเป็นฐานข้อมูลหรือจัดทำรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อประกอบการพิจารณาหรือทบทวนกรอบอัตรากำลังในอนาคต	รายงานผลการเปรียบเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อประกอบการพิจารณาหรือทบทวนกรอบอัตรากำลังในอนาคต นำเสนอต่อผู้จัดการกองทุนฯ เพื่อทราบภายในเดือนพฤศจิกายน 2567	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>2. จัดส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำระบบบันทึกการของกิจกรรม ข้อมูลส่วนบุคคล (Record Of Processing Activity - ROPA) ให้เป็นไปตามกฎหมาย PDPA</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จของการทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ ในปัจจุบัน เพื่อประกอบการสรรหาหรือ การพัฒนาบุคลากร</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ต.ค. 2567</p> <p>งบประมาณ 40,000 บาท</p>	<p>ดำเนินการสรรหา หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง และประสานงานเพื่อ ขอความเห็นชอบให้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้า รับการอบรม/สัมมนา หรือจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>ผู้จัดการฯ อนุมัติการส่ง บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เข้ารับการอบรม/สัมมนา หรืออนุมัติโครงการฯ</p>	<p>บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เข้ารับการอบรม/ สัมมนาหรือดำเนิน โครงการฯ สำเร็จ จำนวน 1 ครั้ง ภายใน ไตรมาสที่ 3/2567 และรายงานผลต่อ ผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	<p>บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เข้ารับการอบรม/ สัมมนาหรือดำเนิน โครงการฯ สำเร็จ จำนวน 1 ครั้ง ภายใน ไตรมาสที่ 2/2567 และรายงานผลต่อ ผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	<p>บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เข้ารับการอบรม/ สัมมนาหรือดำเนิน โครงการฯ สำเร็จ จำนวน 1 ครั้ง ภายใน ไตรมาสที่ 1/2567 และรายงานผลต่อ ผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	10
<p>3. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กองทุนฯ ประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกองทุนประกันชีวิตประจำปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล และเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ระยะเวลา พ.ย. - ธ.ค. 2567</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ทบทวนปรับปรุง แบบประเมินผล พนักงานให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์หรือ วิธีการที่ผู้จัดการ กำหนด</p>	<p>นำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์หรือวิธีการ ที่ผู้จัดการกำหนด มาใช้ประเมินผล พนักงานกองทุนฯ แจ้งเวียนภายใน องค์กร</p>	<p>นำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์หรือวิธีการ ที่ผู้จัดการกำหนด มาใช้ประเมินผล พนักงานกองทุนฯ ภายในเดือนธันวาคม 2567</p>	<p>มีการดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนฯ ภายในเดือนธันวาคม 2567</p>	<p>งานบุคคลรวบรวมและ รายงานสรุปผลการ ประเมินฯ ต่อผู้จัดการ เพื่อประกอบการ พิจารณาการขึ้น เงินเดือน/ค่าตอบแทน ประจำปี ภายในเดือน ธันวาคม 2567</p>	5

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>4. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับ ตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) มีตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุก ตำแหน่งงาน ตามอัตรากำลังในปัจจุบัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ พนักงานกองทุนฯ</p> <p>ระยะเวลา มี.ค. - พ.ค. 2567</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>จัดทำตัวชี้วัด รายบุคคลของ พนักงานแต่ละระดับ ตำแหน่งงานตาม อัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของ พนักงานแล้วเสร็จ แต่ยังไม่ครบทุกระดับ ตำแหน่งงานตาม อัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของ พนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับ ตำแหน่งงานตาม อัตรากำลังปัจจุบัน ภายในเดือน พฤษภาคม 2567 แต่ต้องปรับปรุง/แก้ไข หรือยังไม่ผ่าน ความเห็นชอบ/อนุมัติ จากผู้จัดการ</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของ พนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับตำแหน่ง งานตามอัตรากำลัง ปัจจุบัน ภายในเดือน เมษายน 2567 แต่ต้องปรับปรุง/แก้ไข หรือยังไม่ผ่าน ความเห็นชอบ/อนุมัติ จากผู้จัดการ</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของ พนักงานแล้วเสร็จครบ ทุกระดับตำแหน่งงาน ตามอัตรากำลัง ปัจจุบัน และผ่าน ความเห็นชอบ/อนุมัติ จากผู้จัดการ ภายใน เดือนเมษายน 2567</p>	5
<p>5. จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับความสำเร็จในการทบทวนหรือ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี)</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา พ.ค. - ธ.ค. 2567</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) และ แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) <u>หรือ</u>แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2568 ได้แล้วเสร็จภายในเดือน ธันวาคม 2567</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) <u>และ</u>แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2568 ได้แล้วเสร็จภายใน เดือนธันวาคม 2567</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) <u>และ</u>แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2568 ได้แล้วเสร็จภายในเดือน ธันวาคม 2567 โดยได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) <u>และ</u>แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2568 ได้แล้วเสร็จภายในเดือน ธันวาคม 2567 โดยได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ รวมถึงมีการแจ้งเวียน แก่บุคลากรภายในองค์กร รับทราบ</p>	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 40)						
<p>1. จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จในการจัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรฯ จำนวน 3 ครั้ง/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ พนักงานกองทุนทุกคน</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2567</p> <p>งบประมาณ 100,000 บาท</p>	<p>ดำเนินการประสานงานและจัดทำโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และแจ้งเวียนภายในองค์กรภายในเดือนมิถุนายน 2567</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนธันวาคม 2567 จำนวน 3 ครั้ง/ปี และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนกรกฎาคม 2567 จำนวน 4 ครั้ง/ปี และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนกรกฎาคม 2567 มากกว่า 4 ครั้ง/ปี และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	15
<p>2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จของอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ครั้ง</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>ระยะเวลา มิ.ย. - ก.ย. 2567</p> <p>งบประมาณ 40,000 บาท</p>	<p>ดำเนินการประสานงานและจัดทำโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และแจ้งเวียนภายในองค์กรภายในเดือนสิงหาคม 2567</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนกันยายน 2567 จำนวน 1 ครั้ง และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนสิงหาคม 2567 จำนวน 1 ครั้ง และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จภายในเดือนกรกฎาคม 2567 จำนวน 1 ครั้ง และรายงานผลดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ ทราบ</p>	15

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>3. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม/อบรม/สัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องฯ จำนวน 1 ครั้ง</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ต.ค. - ธ.ค. 2567</p> <p>งบประมาณ 120,000 บาท</p>	<p>ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากรเพื่อทราบภายในเดือนตุลาคม 2567</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน 2 ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน 2 ครั้ง ภายในเดือนพฤศจิกายน 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	10
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 20)</p>						
<p>1. ส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานและค่านิยมองค์กรหรือการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จในการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานและค่านิยมองค์กรหรือการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรกองทุนฯ จำนวน 1 ครั้ง</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 4</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ระยะเวลา ก.ย. - พ.ย. 2567</p> <p>งบประมาณ 120,000 บาท</p>	<p>ศึกษาเพื่อสรรหาหลักสูตรฯ หรือจัดทำโครงการฯ รวมถึงประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ ภายในเดือนตุลาคม 2567</p>	<p>โครงการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมส่งเสริมค่านิยมองค์กรและการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากรเพื่อทราบภายในเดือนตุลาคม 2567</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จจำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนพฤศจิกายน 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จจำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนตุลาคม 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จจำนวน 1 ครั้ง ภายในเดือนกันยายน 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	10

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	1	2	3	4	5	
<p>2. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม/อบรม/สัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องฯ จำนวน 3 ครั้ง</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ งานทรัพยากรบุคคล</p> <p>ระยะเวลา ต.ค. - ธ.ค. 2567</p> <p>งบประมาณ 80,000 บาท</p>	<p>ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากรเพื่อทราบภายในเดือนพฤศจิกายน 2567</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน 3 ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน 4 ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จมากกว่า 4 ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม 2567 และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	10

ตัวอย่างโครงการสำคัญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน และในอนาคต
2. จัดส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำระบบบันทึกรายการ ของกิจกรรม ข้อมูลส่วนบุคคล (Record Of Processing Activity - ROPA) ให้เป็นไปตามกฎหมาย PDPA
3. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี
4. โครงการเพื่อการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน
5. โครงการ ทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะยาว (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต

1. จัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการชำระบัญชี / โครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้เกี่ยวกับระบบการประกันภัย
2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ พัฒนาความสามารถและความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม

1. ส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานและค่านิยมองค์กรหรือการทำงานเป็นทีม แก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ สร้างความตระหนักรู้เพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรด้านธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการทำงาน
2. การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
ตัวอย่างโครงการ: โครงการ พัฒนาศูนย์แห่งความสุข (Happy Workplace) / โครงการ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม