



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กองทุนประกันชีวิต ประจำปี ๒๕๖๙

จัดทำโดย

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองทุนประกันชีวิต

ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต

ที่ปรึกษาคณะกรรมการฯ

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี ๒๕๖๙ นี้ ได้จัดทำขึ้นโดยยึดแม่บทจากแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนประกันชีวิต ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวนประจำปี ๒๕๖๘ ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนารูปร่างประกันชีวิตให้มีความมั่นคง มีเสถียรภาพ และยกระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบประกัน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนประกันชีวิต และยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ขับเคลื่อนกองทุนประกันชีวิตด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งทั้ง ๓ ยุทธศาสตร์ ยังคงมุ่งเน้นความมั่นคงและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคลากร ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มทักษะ เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร ควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม แก่บุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมั่นคงในระยะยาว พร้อมผลักดันการดำเนินงานของกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนงาน ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรที่ดี เหมาะสมกับภาระงานตามภารกิจของกองทุน ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และการครองชีพ หรือการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนจำกัด จึงต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

กองทุนประกันชีวิตจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กองทุนกำหนดไว้

### วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนประกันชีวิต เป็นที่พึ่งของผู้เอาประกันภัย พัฒนารูปร่างประกันชีวิตให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพ

### พันธกิจ (Mission Statement)

๑. บริหารเงินกองทุน และเร่งรัดการคืนเงินผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ประกันภัยที่ล่วงพ้นอายุความ ให้แก่ประชาชนอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้เอาประกันภัยและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน

๒. ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายและพันธมิตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการสร้างความตระหนักรู้ ทักษะด้านการประกันภัย และความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ประชาชน เพื่อพัฒนารูปร่างประกันชีวิตสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พร้อมไปกับความมั่นคงและเสถียรภาพ

๓. 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 แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ กองทุนประกันชีวิตได้มีทบทวนกรอบอัตรากำลัง เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานองค์กรให้มีความเหมาะสม กับภารกิจของกองทุน โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีการเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๕ อัตรา จากอัตราเดิม ๑๒ อัตรา รวมเป็น ๑๗ อัตรา โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ตามมติที่ประชุมฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ เริ่มปฏิบัติงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนประกันชีวิต และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรต่อไป โดยมีทิศทางและเป้าประสงค์ ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ กองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ**

๑. ทบทวนและจัดทำโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. ทบทวน/ปรับปรุง การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ตลอดจนขอบเขตภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการบริหารผลตอบแทน
๓. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต**

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และยืดหยุ่นปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ดี (Resilience)
๒. สร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพโดดเด่น (Talent) และบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
๓. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าของข้อมูล อันนำไปสู่การพัฒนา การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากร กองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม**

๑. ผลักดันให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางของกฎหมายว่า ด้วยมาตรฐานจริยธรรม
๒. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมหลัก ของกองทุนประกันชีวิต
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
๔. ยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

สรุปแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี ๒๕๖๙  
ภายใต้แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๔๕)</b>	
<b>เป้าประสงค์ :</b> เพื่อให้กองทุนประกันชีวิตมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุน รวมถึงมีเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</b>	<b>๑๕</b>
<b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> การทบทวนและจัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี	๑๐
<b>กิจกรรมที่ ๒ :</b> กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	๕
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : การยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b>	<b>๒๐</b>
<b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทิศทางยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต	๕
<b>กิจกรรมที่ ๒ :</b> การจัดทำ/ทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	๕
<b>กิจกรรมที่ ๓ :</b> การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๗๐	๑๐
<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</b>	<b>๑๐</b>
<b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลและสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑๐
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)</b>	
<b>เป้าประสงค์ :</b> เพื่อให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันชีวิต และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมถึงมีความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและผลักดันให้ผลการดำเนินงานของกองทุนประกันชีวิตบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	
<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : การส่งเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร</b>	<b>๓๐</b>
<b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> จัดหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ	๑๐
<b>กิจกรรมที่ ๒ :</b> การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑๐
<b>กิจกรรมที่ ๓ :</b> การจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap)	๑๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)</b>	
<b>เป้าประสงค์ :</b> เพื่อส่งเสริมทัศนคติ และสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต ส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น รวมถึงปลูกฝังพฤติกรรม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีทั้งภายในองค์กร และสังคมภายนอก	
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม</b>	๑๐
<b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> การส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑๐
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดี</b>	๑๕
<b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิต และการทำงาน	๑๐
<b>กิจกรรมที่ ๒ :</b> สร้างความผูกพันภายในองค์กร พร้อมปลูกฝังการทำงานตามค่านิยมกองทุนประกันชีวิต	๕

#### งบประมาณ

เป็นไปตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ภายใต้บังคับดำเนินงาน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนประกันชีวิตประจำปี ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๔๕)						
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)						
<b>กิจกรรมที่ ๑ : ทบทวนและจัดทำผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี ตัวชี้วัดนำ</b> ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๙ เพื่อขึ้นเงินเดือนของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๗๐ <b>ตัวชี้วัดตาม</b> ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๙ เพื่อประกอบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ประจำปี ๒๕๗๐ <b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล <b>ระยะเวลา</b> พ.ค. - ก.ย. ๒๕๖๙ <b>งบประมาณ</b> ไม่ใช้งบประมาณ (HRM = การบริหารทรัพยากรบุคคล)	มีการทบทวนหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์/วิธีการที่ผู้จัดการกำหนด	นำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์/วิธีการที่ผู้จัดการกำหนด เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๙	หลักเกณฑ์/วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๙ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และแจ้งเวียนพนักงานเพื่อทราบ และใช้ปฏิบัติ ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙	จัดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานตามหลักเกณฑ์/วิธีการ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	มีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๗๐ และค่าตอบแทนประจำปี สำหรับผลการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๙ และมีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการขึ้นเงินเดือน ประจำปี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	๑๐

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
<p><b>กิจกรรมที่ ๒ : กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</b></p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๙</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ม.ค. - เม.ย. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>(HRM = การบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ <u>แต่ยังไม่ครบทุกระดับตำแหน่งตามอัตรากำลังปัจจุบัน</u></p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ <u>ครบทุกระดับตำแหน่ง</u> ร้อยละ ๑๐๐ ตามอัตรากำลังปัจจุบัน <u>แต่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ</u></p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ <u>ครบทุกระดับตำแหน่ง</u> ร้อยละ ๑๐๐ ตามอัตรากำลังปัจจุบัน <u>และผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ</u> แล้ว</p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ <u>ครบทุกระดับตำแหน่ง</u> ร้อยละ ๑๐๐ ตามอัตรากำลังปัจจุบัน <u>และผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ</u> แล้ว รวมถึงมีการแจ้งเวียนแก่พนักงาน <u>ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙</u></p>	<p>ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ <u>ครบทุกระดับตำแหน่ง</u> ร้อยละ ๑๐๐ ตามอัตรากำลังปัจจุบัน <u>และผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ</u> แล้ว รวมถึงมีการแจ้งเวียนแก่พนักงาน <u>ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๙</u></p>	๕
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)</b></p>						
<p><b>กิจกรรมที่ ๑ : สัมมนาเชิงปฏิบัติการทิศทางการศึกษายุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต</b></p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ระดับการดำเนินการโครงการฯ สำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ เพื่อสร้างความเข้าใจ และชี้แจงทิศทางการศึกษายุทธศาสตร์ รวมถึงแผนงานประจำปี เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน จำนวน ๑ ครั้ง/ปี</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ร้อยละความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ</p>	<p>ประสานงานและเตรียมพร้อมเพื่อจัดทำร่างโครงการฯ</p>	<p>นำเสนอโครงการฯ และผ่านการอนุมัติจากผู้จัดการฯ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙ รวมถึงประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙ รวมถึงประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ <u>และมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕</u> ของจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด และรายงานผลฯ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามโครงการฯ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙ รวมถึงประเมินผลความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ และมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า <u>ร้อยละ ๖๕</u> ของจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด</p>	๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
<p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล และงานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ม.ค. - พ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ๑๕๐,๐๐๐ บาท</p> <p><b>HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>				ต่อผู้จัดการ เพื่อทราบ	ตลอดจนรายงานผลฯ ต่อผู้จัดการ เพื่อทราบ	
<p><b>กิจกรรมที่ ๒ : จัดทำ/ทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description: JD)</b></p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ของพนักงานทุกตำแหน่งในปัจจุบันที่สามารถบ่งบอกบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนในองค์กรได้อย่างชัดเจน</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ร้อยละของจำนวนของบุคลากรที่มีคำบรรยายลักษณะงาน (JD)</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ม.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><b>(HRM = การบริหารทรัพยากรบุคคล)</b></p>	จัดประชุมชี้แจง การจัดทำคำบรรยายลักษณะงานแก่บุคลากรในองค์กร	สรุปผลการประชุม และเสนอแบบฟอร์ม การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน เสนอ ผจก ให้ความเห็นชอบ	งานทรัพยากรบุคคล นำคำบรรยายลักษณะงานที่ ผจก เห็นชอบแจ้ง เวียนพนักงาน ทุกส่วนงาน และ บุคลากรนำแบบฟอร์ม ไปดำเนินการ	บุคลากรดำเนินการกรอกแบบฟอร์มเสร็จสิ้น ร้อยละ ๑๐๐ ของ ตำแหน่งงาน โดยผ่านการทบทวนและลงนาม จากหัวหน้าส่วนงาน	นำแบบคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ที่ผ่านการลงนามจากหัวหน้าส่วนงานและได้รับอนุมัติ จากผู้จัดการ มาถือปฏิบัติ	๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
<p><b>กิจกรรมที่ ๓: จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๗๐</b></p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๗๐ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๙</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ต.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><b>(HRM = การบริหารทรัพยากรบุคคล/ HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>	<p>ไม่มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (๓-๕ ปี) หรือแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๗๐</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (๓-๕ ปี) หรือแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙ และได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p>	<p>จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะยาว (๓-๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมถึงมีการแจ้งเวียนแก่บุคลากรภายในองค์กรบริหารภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙</p>	<p>๑๐</p>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)						
<p><b>กิจกรรมที่ ๑:</b> ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ม.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ๒๐,๐๐๐ บาท</p> <p><b>HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>	วิเคราะห์ประเด็นหรือสรรหาหัวข้อหลักสูตรเพื่อประสานงานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ	จัดทำร่างโครงการฯ และนำเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อพิจารณา	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จจำนวน ๑ ครั้ง/ปี ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙ และมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จจำนวน ๒ ครั้ง/ปี ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ และมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จจำนวน ๒ ครั้ง/ปี ก่อนเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ และมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	๑๐

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)						
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : ส่งเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)						
<p><b>กิจกรรมที่ ๑:</b> จัดหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ</p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุน</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ค่าเฉลี่ยของการเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนาของพนักงานกองทุนเฉลี่ย ๗ ครั้ง/คน/ปี</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ม.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ๑,๓๑๒,๒๐๐.๐๐ บาท</p> <p><b>HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>	สรรหาหลักสูตรนำเสนอผู้จัดการฯ เพื่อพิจารณาหรือแจ้งเวียนภายในองค์กร	พนักงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุนเฉลี่ย ๖ ครั้ง/คน/ปี	พนักงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุนเฉลี่ย ๗ ครั้ง/คน/ปี	พนักงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุนเฉลี่ย ๘ ครั้ง/คน/ปี	พนักงานเข้าร่วมการประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงานหรืองานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจของกองทุนเฉลี่ยมากกว่า ๘ ครั้ง/คน/ปี	๑๐

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
<p><b>กิจกรรมที่ ๒: การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร</b></p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) แก่บุคลากร จำนวน ๑ ครั้ง/ปี</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> การรับรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ม.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ๑๕๐,๐๐๐ บาท</p> <p><b>HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>	วิเคราะห์ประเด็นหรือหัวข้อหลักสูตรเพื่อประสานงานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำโครงการฯ	จัดทำร่างโครงการฯ และนำเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อพิจารณา	โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จ	ดำเนินโครงการฯ แล้วเสร็จและมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจการรับรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ร้อยละ ๖๐ รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	ดำเนินโครงการฯ แล้วเสร็จและมีการทดสอบความรู้หรือสำรวจการรับรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ร้อยละ ๖๐ รวมถึงรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ <u>พร้อมทั้งสรุปประเด็นสนับสนุนหรือประเด็นปัญหา/อุปสรรคในการนำไปพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคลต่อไป</u>	๑๐
<p><b>กิจกรรมที่ ๓: จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Development Roadmap)</b></p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Development Roadmap) เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนด</p>	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ ๕๐	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ ๖๐	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ ๗๐	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Development Roadmap) ได้ร้อยละ ๘๐	วิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งและจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Development Roadmap) ได้มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑๐

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
<p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Training Development Roadmap)</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ม.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><b>HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>						
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)</b></p>						
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</b></p>						
<p><b>กิจกรรมที่ ๑:</b> ส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ระดับความสำเร็จในการจัดทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาลที่ดีในการทำงานแก่บุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระยะเวลา</b> มี.ค. - พ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ๑๕๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>ศึกษาเพื่อสรรหาหลักสูตรฯ หรือจัดทำโครงการฯ รวมถึงประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการฯ ผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากร เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จ จำนวน ๑ ครั้ง <u>ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙</u> รวมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ และรายงานผลการดำเนินโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จ จำนวน ๑ ครั้ง <u>ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙</u> รวมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ และรายงานผลการดำเนินโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จ จำนวน ๑ ครั้ง <u>ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๙</u> รวมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ และรายงานผลการดำเนินโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	๑๐

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
<b>HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>						
<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : สร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)</b>						
<p><b>กิจกรรมที่ ๑:</b> ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิต และการทำงาน</p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานแก่บุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ร้อยละของจำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงานแก่บุคลากร</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระยะเวลา</b> มี.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ๑๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p><b>HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>	<p>ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่บุคลากรเพื่อทราบภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๙</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน ๓ ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙ และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จจำนวน ๔ ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙ และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ สำเร็จแล้วเสร็จมากกว่า ๔ ครั้ง ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๙ และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบ</p>	๑๐
<p><b>กิจกรรมที่ ๒:</b> สร้างความผูกพันภายในองค์กร พร้อมปลูกฝังการทำงานตามค่านิยมกองทุนประกันชีวิต</p> <p><b>ตัวชี้วัดนำ</b> ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร พร้อมปลูกฝังการทำงานตามค่านิยม</p>	<p>ดำเนินการสำรวจความผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>รวบรวมข้อมูลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร เสนอ ผจก</p>	<p>ประสานงานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ และจัดทำร่างโครงการฯ นำเสนอต่อผู้จัดการฯ</p>	<p>โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จ มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรหลังจากการเข้าร่วมโครงการและ</p>	<p>โครงการฯ ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฯ และดำเนินโครงการแล้วเสร็จมีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรหลังจากการเข้าร่วมโครงการและรายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อ</p>	๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตัวชี้วัด (ระดับคะแนน)					น้ำหนัก (ร้อยละ)
	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๑)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (๒)	ตามเป้าหมาย (๓)	สูงกว่าเป้าหมาย (๔)	สูงกว่าเป้าหมายมาก (๕)	
<p>กองทุนประกันชีวิตแก่บุคลากร จำนวน ๑ ครั้ง/ปี</p> <p><b>ตัวชี้วัดตาม</b> ระดับความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากรภายในองค์กร</p> <p><b>ผู้รับผิดชอบ</b> งานทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>ระยะเวลา</b> ม.ค. - ธ.ค. ๒๕๖๙</p> <p><b>งบประมาณ</b> ๑๕๐,๐๐๐ บาท</p> <p><b>HRD = การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b></p>				รายงานสรุปผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ	ผู้จัดการฯพร้อมทั้งสรุป ประเด็นสนับสนุน หรือ ประเด็นปัญหา/อุปสรรคใน การนำไปพัฒนาระบบงาน ทรัพยากรบุคคลต่อไป	

ตัวอย่างโครงการสำคัญ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ**

- ๑. การทบทวน/จัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี
- ๒. การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน
- ๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการทิศทางยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต
- ๕. การจัดทำ/ทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description: JD)
- ๖. การจัดทำเส้นทางการพัฒนารายบุคคล (Development Roadmap)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต**

- ๑. การจัดอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ  
ตัวอย่างโครงการ: โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการชำระบัญชี
- ๒. โครงการการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กร (Knowledge Management : KM)
- ๓. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แนวปฏิบัติหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ตัวอย่างโครงการ: โครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม**

- ๑. โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
- ๒. โครงการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) / โครงการ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ๓. โครงการเสริมสร้างความผูกพัน ยกระดับค่านิยมให้แข็งแกร่ง พิชิตเป้าหมายตามภารกิจ กปช.