



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2565

จัดทำโดย

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองทุนประกันชีวิต

ที่ปรึกษา

ผู้จัดการกองทุนประกันชีวิต

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงานฯ
	1	2	3	4	5		
1. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (น้ำหนักร้อยละ 40)							
<p>1.1 ส่งเสริมแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าของบุคลากรกองทุนประกันชีวิต</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จของการทบทวนหรือปรับปรุงแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าหรือการเติบโตในตำแหน่งงานหรือสายงาน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่แผนงานและพัฒนา</p> <p>ระยะเวลา มี.ค. - ธ.ค. 2564</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	กำหนดแนวทางเพื่อดำเนินการทบทวนหรือปรับปรุงแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าหรือการเติบโตในตำแหน่งงานหรือสายงาน	จัดทำหรือทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์เกี่ยวกับบุคลากร	นำเสนอการทบทวนหรือปรับปรุงแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าหรือการเติบโตในตำแหน่งงานหรือสายงาน และ/หรือการทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์เกี่ยวกับบุคลากรต่อคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อพิจารณา	นำเสนอการทบทวนหรือปรับปรุงแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าหรือการเติบโตในตำแหน่งงานหรือสายงาน และ/หรือการทบทวนระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์เกี่ยวกับบุคลากรต่อคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อพิจารณา	ดำเนินการหรือปรับปรุง/แก้ไขตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ หรือผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	10	10
<p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 ทบทวนและจัดทำข้อบังคับกองทุนประกันชีวิต ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565 และข้อบังคับกองทุนประกันชีวิต ว่าด้วยการจัดองค์กร การแบ่งส่วนงานและการบังคับบัญชาของกองทุนประกันชีวิต พ.ศ. 2565 เพื่อการปรับเข้าสู่โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565 ซึ่งประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิตลงนามข้อบังคับฯ เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 เป็นต้นไป</p> <p>ทั้งนี้ กองทุนได้ทบทวนและจัดทำ (1) ร่างหลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานตำแหน่งงานของพนักงานกองทุนประกันชีวิต พ.ศ. ... (2) ร่างระเบียบกองทุนประกันชีวิต ว่าด้วยการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้งพนักงาน พ.ศ. และ (3) ร่างระเบียบกองทุนประกันชีวิต ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น พ.ศ. เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงานและโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนประกันชีวิตแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างเตรียม</p>							

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
<p>นำเสนอต่อคณะกรรมการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิตต่อไป</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน เนื่องจากโครงสร้างตำแหน่งงานและโครงสร้างองค์กร พึ่งประกาศบังคับใช้ในปี 2565 และจะต้องดำเนินการทบทวนข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ประกอบกับมีรายละเอียดในแต่ละเรื่องที่ต้องมีการกลั่นกรองด้วยความรอบคอบ จึงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ ส่งผลให้ล่าช้ากว่าที่คาดการณ์ไว้</p> <p>ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน ดำเนินการทบทวนร่วมกันระหว่างผู้จัดการและพนักงานกองทุนประกันชีวิตที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานงานปรับปรุงก่อนนำเสนอคณะกรรมการและคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิตต่อไป</p>							
<p>1.2 จัดทำหรือปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงหรือจัดทำใบพรรณนาลักษณะงาน (Job Description : JD) ที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 4</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่แผนงานและพัฒนา</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ก.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>วิเคราะห์หรือทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากร</p>	<p>ประชุมหารือหรือสัมมนาเพื่อทบทวน/ปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงานตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน</p>	<p>ติดตามการดำเนินการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อรวบรวมและมีการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงานในปัจจุบัน</p>	<p>รวบรวมการปรับปรุง Job Description ของบุคลากรทุกตำแหน่งงานในปัจจุบันและนำเสนอต่อผู้จัดการกองทุนฯ</p>	<p>Job Description ทุกตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ และมีการแจ้งบุคลากรเพื่อทราบ</p>	5	5
<p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 กองทุนฯ ได้มีการทบทวนและจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อรวบรวมเสนอต่อผู้จัดการฯ ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ ซึ่งดำเนินการแล้วเสร็จ โดยมีการจัดทำเพิ่มเติม จำนวน 3 ตำแหน่งงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่สื่อสารองค์กร, เจ้าหน้าที่คุ้มครองสิทธิ และเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล และดำเนินการปรับปรุงเพิ่มเติมแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2565 ตามบันทึกที่ กบข.ผง.197/2565 เพื่อให้สอดคล้องกับการแบ่งส่วนงาน การบังคับบัญชาและอัตรากำลังตามโครงสร้างองค์กรใหม่ ตามข้อบังคับกองทุนประกันชีวิต ว่าด้วยการจัดองค์กร การแบ่งส่วนงานและการบังคับบัญชาของกองทุนประกันชีวิต พ.ศ. 2565 ซึ่งในปัจจุบันมีอัตรากำลังจำนวน 12 อัตรา และการเข้าดำรงตำแหน่งของผู้จัดการกองทุนประกันชีวิตคนใหม่ (นายพนพล เบี้ยวไข่มุข) เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2565 ประกอบกับมีคำสั่งกองทุนประกันชีวิตที่ 17/2565 เรื่อง ให้พนักงานรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าส่วน สั่ง ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2565 จึงต้องมีการแก้ไขปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันและแจ้งบุคลากรเพื่อทราบภายในองค์กร</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน ไม่มี</p>							

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
<p>1.3 ส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยงภัยหรือความมั่นคงทางไซเบอร์ ภายใต้ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) มีความสำเร็จในการจัดอบรม/กิจกรรม/</p> <p>สัมมนาแก่บุคลากร</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่อาวุโส (งานสารสนเทศ)</p> <p>ระยะเวลา ก.ค. - ต.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>สรรหาข้อมูลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมจัดทำโครงการอบรม/กิจกรรม/สัมมนา ส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านความเสี่ยงภัยหรือความมั่นคงทางไซเบอร์</p>	<p>ประสานงานและเตรียมความพร้อม/จัดทำโครงการฯ นำเสนอต่อผู้จัดการ</p>	<p>โครงการฯ ผ่านการอนุมัติจากผู้จัดการ รวมถึง แจ้งเวียนพนักงาน</p>	<p>ดำเนินโครงการฯ และแล้วเสร็จตามกำหนดการหรือเป้าหมายของโครงการฯ</p>	<p>รายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ</p>	10	10
<p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 โดยพนักงานกองทุนประกันชีวิตเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ในหลักสูตรการสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness) พร้อมทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมและรับประกาศนียบัตร เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565 (หนึ่งชั่วโมงครึ่ง) ครบถ้วนทั้ง 14 อัตรา</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน ไม่มี สามารถดำเนินการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ได้แล้วเสร็จ</p> <p>ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน ดำเนินการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามแผนงาน/โครงการฯ</p>							

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
<p>1.4 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี)</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี)</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่แผนงานและพัฒนา</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ก.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ 200,000 บาท</p>	รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานและสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อเตรียมการจัดจ้าง	ขอความเห็นชอบโครงการจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี)	โครงการจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี) ผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ	ดำเนินการตามขั้นตอนงานพัสดุและรายงานผลต่อผู้จัดการฯ	กองทุนมีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3-5 ปี)	15	15

ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 โดยจัดทำและดำเนินการตามโครงการ จ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต ระยะยาว 5 ปี (2566-2567) และแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ผ่านความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 9/2565 วันที่ 22 กันยายน 2565 และแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 แล้วเสร็จตามโครงการฯ และผ่านความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 10/2565 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2565 แล้ว ตลอดจนแจ้งเวียนภายในองค์กรเพื่อทราบ

ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน กรอบระยะเวลาในการทบทวนเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างจำกัด แต่ยังสามารถดำเนินการด้วยการระดมความคิดร่วมกันภายในองค์กรและคณะที่ปรึกษาในโครงการฯ เพื่อให้แล้วเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน เร่งดำเนินการ ประสานงานและเตรียมข้อมูลเพื่อให้แผนงานแล้วเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง และมีแนวปฏิบัติที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
2. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ 30)							
<p>2.1 การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของทุนแก่บุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร/คน/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ ผู้จัดการฯ และพนักงานกองทุนฯ</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - ธ.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ 360,000 บาท</p>	<p>สรรหาหลักสูตร/โครงการในการฝึกอบรม/สัมมนา</p>	<p>หลักสูตร/โครงการในการฝึกอบรม/สัมมนา ผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ เพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม/สัมมนา</p>	<p>บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน 1 หลักสูตร ต่อ 1 คน</p>	<p>บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน 2 หลักสูตร ต่อ 1 คน</p>	<p>บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน 3 หลักสูตร ต่อคน และรายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนา ต่อผู้จัดการฯ</p>	10	10
<p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 โดยพนักงานเข้าร่วมอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในงานฯ เฉลี่ย 8 ครั้ง/คน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> พนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับธุรกิจประกันชีวิต เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุมกองทุนประกันชีวิต ผู้จัดการและพนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการชำระบัญชี (ครั้งที่ 1) และส่งกิจกรรมทางสังคม (CSR) เมื่อวันที่ 4-5 ส.ค.65 ณ อำเภอ แก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี โดยกองทุนประกันชีวิต พนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับธุรกิจประกันชีวิต (ครั้งที่ 2) เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุมกองทุนประกันชีวิต พนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับธุรกิจประกันชีวิต (ครั้งที่ 3) เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุมกองทุนประกันชีวิต ผู้จัดการและพนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การทำงานเป็นทีมและการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร” เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 9 อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 3 ถนน วิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร โดยเชิญวิทยากรอิสระด้านการพัฒนานาทรพยากรณ์และทีมงาน ผู้จัดการและพนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการชำระบัญชี (ครั้งที่ 2) เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565 ณ ห้องประชุมกองทุนประกันชีวิต โดยเชิญวิทยากรจากบริษัท อีวายคอร์ปอเรท แอคไวซอรี่ เซอร์วิสเชส จำกัด โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรด้านการชำระบัญชี (ครั้งที่ 3) เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุมกองทุนประกันชีวิต หลักสูตรการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness) ระบบออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) พร้อมทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมและรับประกาศนียบัตร เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565 โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรด้านการชำระบัญชี (ครั้งที่ 4) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 							

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
<p>ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ส่งผลให้ผู้จัดการฯ และพนักงานบางรายป่วยติดเชื้อโควิด-19 แต่ยังสามารถดำเนินการได้ผ่านระบบออนไลน์</p> <p>ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน ปรับเปลี่ยนกำหนดการดำเนินโครงการและภายในสำนักงานมีมาตรการป้องกันการติดเชื้อหรือการแพร่เชื้อโควิด-19 ตามมาตรการกระทรวงสาธารณสุขตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึงใช้ระบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการจัดฝึกอบรมบุคลากร</p>							
<p>2.2 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนประกันชีวิตประจำปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ พนักงานกองทุนฯ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ระยะเวลา ก.ค. - ธ.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ทบทวนปรับปรุงแบบประเมินผลพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์/วิธีการที่ผู้จัดการกำหนด</p>	<p>นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์/วิธีการที่ผู้จัดการกำหนดมาใช้ประเมินผลพนักงานกองทุนฯ แจ้งเวียนภายในองค์กร</p>	<p>นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์/วิธีการที่ผู้จัดการกำหนดมาใช้ประเมินผลพนักงานกองทุนฯ</p>	<p>มีการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ</p>	<p>งานบุคคลรวบรวมและรายงานสรุปผลการประเมินฯ ต่อผู้จัดการเพื่อประกอบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนประจำปี</p>	10	10
<p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 กองทุนฯ นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงาน โดยใช้หลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2564 เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน ประจำปี 2565 โดยเริ่มประเมินฯ แบบ 360 องศา ครั้งแรกในเดือนตุลาคม 2565</p> <p>จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงาน ตามหลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2565 โดยความเห็นชอบตามมติที่ประชุม คณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 12/2565 วันที่ 22 ธันวาคม 2565 เพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และให้ค่าตอบแทนประจำปีตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ประจำปี 2565 ทั้งนี้ ดำเนินการประเมินฯ แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2565 และรวบรวมผลการประเมินฯ ประจำปี 2565 พร้อมนำเสนอผู้จัดการกองทุนฯ พิจารณาประเมินผลฯ ภายในเดือนมกราคม 2566</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน ไม่มี</p>							

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
<p>2.3 กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) มีตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานและอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 3</p> <p>ผู้รับผิดชอบ พนักงานกองทุนฯ</p> <p>ระยะเวลา ม.ค. - เม.ย. 2565</p> <p>งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแต่ละระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ แต่ยังไม่ครบทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ครบทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ต้องปรับปรุง/แก้ไขหรือยังไม่ผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการ	ตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแล้วเสร็จ ผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการ ครบทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน	10	10

ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 โดยจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานแต่ละระดับตำแหน่งงานตามอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 12 อัตรา และผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว ตามบันทึกที่ กปช.ผง.89/2565 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2565 เรื่อง ขอความเห็นชอบการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ประจำปี 2565 ทั้งนี้ ระหว่างปีมีบุคลากรขอลาออกจากการเป็นพนักงานกองทุนประกันชีวิต จำนวน 1 อัตรา จึงต้องดำเนินการรับสมัคร คัดเลือกและบรรจุบุคลากรใหม่ ซึ่งเริ่มปฏิบัติงานในวันที่ 1 ธันวาคม 2565 (พนักงานทดลองปฏิบัติงาน โดยมีระยะเวลาทดลองงาน 90 วัน)

ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน นายจิรวัดน์ สังข์นาค ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ขอลาออก โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 กองทุนจึงรับสมัคร คัดเลือกและบรรจุพนักงานในตำแหน่งดังกล่าวใหม่ ซึ่งมีผู้ผ่านการคัดเลือกและได้รับบรรจุเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานกองทุนประกันชีวิต เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565

ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน การสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจึงให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลและเป็นพี่เลี้ยงพนักงานใหม่เป็นผู้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานแทน (น.ส.นฤมล พลเยี่ยม เจ้าหน้าที่ยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง)

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
3. การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ 30)							
3.1 สร้างค่านิยมองค์กรที่ดี และส่งเสริมค่านิยมภายในองค์กร ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จในการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาเพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรภายในองค์กร จำนวน 1 ครั้ง/ปี ค่าเป้าหมาย ระดับ 4 ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลา ส.ค. - พ.ย. 2565 งบประมาณ 50,000 บาท	สรรหาข้อมูลหรือหลักสูตรในการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนา เพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีในองค์กร	ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำโครงการฯ	จัดทำโครงการเพื่อดำเนินการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรและผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่พนักงาน	ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จตามกำหนดการ	รายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ	10	10
<p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 จัดทำและดำเนินโครงการแล้วเสร็จ ซึ่งผู้จัดการและพนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “ การทำงานเป็นทีมและการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร ” เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 9 อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 3 ถนน วิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญและมากประสบการณ์ ว่าที่ร้อยตรี วีรชัย โมกขเวศ ที่ปรึกษาและวิทยากรอิสระด้านการพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์และทีมงาน พร้อมรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ แล้ว วันที่ 31 สิงหาคม 2565</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน ไม่มี</p>							

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
<p>3.2 ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ความสำเร็จในการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาส่งเสริมธรรมาภิบาลเพื่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนฯ จำนวน 1 ครั้ง/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 4</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ระยะเวลา พ.ค. - ธ.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ 50,000 บาท</p>	<p>ศึกษาหรือสรรหาหลักสูตร/แนวทางการส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดี</p>	<p>ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการฯ</p>	<p>โครงการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาในหัวข้อเกี่ยวกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึงแจ้งเวียนแก่พนักงาน</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จตามกำหนดการ</p>	<p>รายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ</p>	10	10
<p>ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 จัดทำและดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน” เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2565 ณ อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 3 ชั้น 9 ห้องประชุม 1 โดยกองทุนประกันชีวิตร่วมบูรณาการกับกองทุนประกันวินาศภัย พร้อมรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการกองทุนแล้ว วันที่ 28 พฤศจิกายน 2565</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน ไม่มี</p>							

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการ ดำเนินงาน
	1	2	3	4	5		
<p>3.3 พัฒนาศักยภาพ ในหลักสูตรที่เกี่ยวกับข้อกฎหมาย/ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงาน/เสริมสร้างสุขภาพหรือคุณภาพชีวิต</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) ระดับความสำเร็จในการจัดอบรม/สัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องฯ จำนวน 1 ครั้ง/ปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย ระดับ 4</p> <p>ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่แผนงานและพัฒนา</p> <p>ระยะเวลา เม.ย. - ธ.ค. 2565</p> <p>งบประมาณ 50,000 บาท</p>	<p>ศึกษาหรือสรรหาหลักสูตร/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย/ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงาน/เสริมสร้างสุขภาพหรือคุณภาพชีวิต</p>	<p>ประสานและเตรียมความพร้อมในการจัดทำร่างโครงการ/กิจกรรมฯ</p>	<p>โครงการ/กิจกรรมฯ ผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการฯ รวมถึง แจ้งเวียนแก่พนักงาน</p>	<p>ดำเนินการตามโครงการฯ แล้วเสร็จตามกำหนดการ</p>	<p>รายงานผลการดำเนินการตามโครงการเสนอต่อผู้จัดการฯ</p>	10	10
<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกินกว่าค่าเป้าหมายในค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 โดยมีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้จัดการและพนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการ พัฒนาคำถามเกี่ยวกับบุคลากรเกี่ยวกับกรมธรรม์ประกันชีวิตควบการลงทุน (Unit Linked) เมื่อวันที่ 25-26 มีนาคม 2565 ณ จังหวัดชลบุรี 2. พนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับธุรกิจประกันชีวิต เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุมกองทุนประกันชีวิต 3. พนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับธุรกิจประกันชีวิต (ครั้งที่ 2) เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุมกองทุนประกันชีวิต 4. พนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับธุรกิจประกันชีวิต (ครั้งที่ 3) เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุมกองทุนประกันชีวิต <p>ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงาน ไม่มี</p>							