

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

○19 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบันและในอนาคตอย่างต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ 10)	ความสำเร็จของการทบทวนกรอบอัตรากำลังเทียบกับปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตรากำลังที่เหมาะสม หรือใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามภาระงานกองทุนในปัจจุบันและอนาคต	กองทุนมีการทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรปัจจุบันและในอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยมีมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 11/2565 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2565 อนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราวกองทุนประกันชีวิต จำนวน 5 อัตรา ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานคุ้มครองสิทธิ และเริ่มปฏิบัติงานในวันที่ 3 มกราคม 2566 เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันมีพนักงานกองทุนฯ 1. ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 3 อัตรา 2. ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 9 อัตรา 3. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 7 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. - ต.ค. 66	ระหว่างปีมีพนักงาน 1. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานทรัพยากรบุคคลลาออก จึงเกิดความล่าช้าของงาน แต่ได้มีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยงปฏิบัติงานแทนเป็นการชั่วคราวระหว่างการรับสมัคร คัดเลือกเพื่อบรรจุ รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยงในการสอนงาน และ 2. ลูกจ้างชั่วคราว ขอบอกเลิกสัญญา แต่ยังสามารถดำเนินการได้	นำเสนอผู้จัดการและคณะกรรมการฯ เพื่อทบทวนกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภาระงานหรือการทดแทนกันในแต่ละตำแหน่งงาน ลดความเสี่ยงของการดำเนินงานตามแผนงานไม่สำเร็จตามกรอบระยะเวลาหรือล่าช้ากว่ากำหนด รวมถึงการทบทวนข้อกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตำแหน่งหน้าที่หรือการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)

โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2. ทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบัน (น้ำหนักร้อยละ 10)	ความสำเร็จของการทบทวนหรือปรับปรุง เพื่อจัดทำร่างระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรหรือโครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ในการทบทวนหรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงานในปัจจุบันแล้ว จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้ (1) ระเบียบกองทุนประกันชีวิต ว่าด้วยค่าใช้จ่ายเดินทางไปในงานของกองทุนประกันชีวิต พ.ศ. 2566 ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน ประกันชีวิต ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2566 และมีผลบังคับใช้วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 (2) ระเบียบกองทุนประกันชีวิต ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งพนักงานประจำให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น พ.ศ. 2566 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2566 (3) ระเบียบกองทุนประกันชีวิต ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานของตำแหน่งงานพนักงานกองทุนประกันชีวิต พ.ศ. 2566 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2566 (4) การจัดทำ Code of Conduct เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติอันเหมาะสมของบุคลากรกองทุนฯ รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงปฏิบัติในการทำงานภายในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. - ต.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3. ทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน (น้ำหนักร้อยละ 5)	ความสำเร็จของการทบทวนเพื่อปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อประกอบการสรรหาหรือการพัฒนาบุคลากร	ดำเนินการปรับปรุงลักษณะงาน ขอบเขตภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบแล้วบางตำแหน่ง อาทิ งานทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ได้ดำเนินการทบทวนตำแหน่งงานอื่นๆ ตามโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เรียบร้อยแล้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. - ก.ค. 66	มีเจ้าหน้าที่งานทรัพยากรบุคคล ขอลาออกระหว่างปีจำนวน 2 ราย ส่งผลให้มีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดความต่อเนื่องและล่าช้ากว่ากำหนด แต่ยังสามารถดำเนินการได้	ผู้จัดการกองทุนฯ จึงมอบหมายให้เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลเป็นการชั่วคราว รวมถึงมีดำเนินการแก้ไขผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันและมีการปรับปรุง JD เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
4. จัดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานกองทุนฯ ประจำปี (น้ำหนักร้อยละ 5)	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนประกันชีวิต ประจำปี	1. มีการทบทวนเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ประจำปี โดยนำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงาน และใช้หลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2565 เพื่อนำมาใช้ประกอบการทบทวนในปี 2566 และมีการปรับแก้ไขแบบฟอร์มการประเมิน 360 องศา โดยเพิ่มเติมในการปฏิบัติตนตามจริยธรรม และแก้ไขเป็นการประเมินผลการทำงานเป็นทีม ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร 2. หลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2566 ผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ ตามบันทึกที่ กปข.ทบ.164/2566 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2566 3. หลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2566 ผ่านความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 12/2566 วันที่ 28 ธันวาคม 2566 และได้มีการดำเนินการประเมินผลฯ รวมถึงสรุปรายงานผลฯ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน และคำตอบแทนประจำปี สำหรับผลงานปี 2566 เรียบร้อยแล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ	ก.ค. - ธ.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5. กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกระดับตำแหน่งงานตามอัตราค่าจ้างปัจจุบัน (น้ำหนักร้อยละ 5)	มีตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานทุกตำแหน่งงาน ตามอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน	มีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงาน และผ่านความเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้จัดการ ครอบคลุมระดับตำแหน่งงานตามอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน 12 อัตรา ในเดือนเมษายน 2566 (บันทึกที่ กบข.ทบ.054/2566) ซึ่งอ้างอิงตามหลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2565 และนำมาใช้ประกอบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี สำหรับผลงานปี 2566 ตามหลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2566 โดยความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 12/2566 วันที่ 28 ธันวาคม 2566 เรียบร้อยแล้ว	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - เม.ย. 66	หลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2566 โดยความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 12/2566 วันที่ 28 ธันวาคม 2566 ในช่วงปลายปี โดยการกำหนดตัวชี้วัดในตอนต้นปี อ้างอิงตามหลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2565 เนื่องจากต้องทบทวนปรับปรุงและนำเสนอเพื่อให้คณะกรรมการบริหารฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบประจำปี	เร่งดำเนินการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์กองทุนประกันชีวิต เรื่อง การขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน พ.ศ. 2567 ให้แล้วเสร็จภายในช่วงต้นปี เพื่อใช้เป็นแนวทางเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนประกันชีวิต พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 45)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
6. จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (3 - 5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 (น้ำหนักร้อยละ 10)	ระดับความสำเร็จในการทบทวนหรือจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3 - 5 ปี)	ในการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (3 - 5 ปี) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 แล้วเสร็จ โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้จัดการฯ ตามบันทึกที่ กปชผง.085/2566 เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2566 และผ่านความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต ครั้งที่ 11/2566 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2566 รวมถึงมีการแจ้งเวียนบุคลากรภายในองค์กรเรียบร้อยแล้ว ตามบันทึกที่ กปชผง. 099/2566 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ค. - ก.ย. 66	เจ้าหน้าที่งานทรัพยากรบุคคลขอลาออกระหว่างปี จำนวน 2 ราย ส่งผลให้มีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดความต่อเนื่องและล่าช้ากว่ากำหนด แต่ยังสามารถดำเนินการได้	ผู้จัดการกองทุนฯ จึงมอบหมายให้เจ้าหน้าที่งานยุทธศาสตร์และบริหารความเสี่ยง รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลเป็นการชั่วคราว

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 30)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรม การประชุม หรือสัมมนาภายนอก ตามความเหมาะสม ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมต่องานในหน้าที่ (น้ำหนักร้อยละ 10)	พนักงานเข้าเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม หรือสัมมนาภายนอก เฉลี่ยต่อคนจำนวน 3 ครั้ง/คน/ปี	โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมหรือสัมมนาภายนอก ตามความเหมาะสม ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมต่องานในหน้าที่แล้ว เฉลี่ยต่อคนมากกว่า 4 ครั้ง/คน/ปี หรือเฉลี่ยเท่ากับ 5 ครั้ง/คน/ปี รวมถึงมีการรายงานผลฯ ต่อผู้จัดการฯ เรียบร้อยแล้ว เช่น (1) การสัมมนาทางวิชาการ หัวข้อ "คดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ" (2) การอบรมในหลักสูตรวิชาชีพประกันชีวิต PLI (Modules 5) (3) สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีของทุนหมุนเวียน สำหรับทุนหมุนเวียน (4) หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (Government Data Protection Officer: GDPO) (5) หลักสูตร พรบ.พัสดุและกฎระเบียบล่าสุดในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ สำหรับกรรมการและผู้บริหาร	240,000 บาท	ม.ค. - ธ.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 30)

โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2. จัดฝึกอบรมหรือ สัมมนาแก่บุคลากรภายใน องค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ งานในหน้าที่และที่ เกี่ยวข้อง หรือเป็น ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานของกองทุนฯ (น้ำหนักร้อยละ 10)	พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือ สัมมนาภายในองค์กร เฉลี่ยต่อคน จำนวน 5 ครั้ง/คน/ปี	ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้งานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง หรือเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองทุนฯแล้ว เฉลี่ยมากกว่า 6 ครั้ง/คน/ปี รวมถึงมีการรายงานผลฯ ต่อผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว ดังนี้ (1) โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) (2) โครงการ สัมมนาเชิงกลยุทธ์เพื่อเป้าหมายขององค์กร และการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม (3) โครงการ สัมมนาเพื่อส่งเสริมจริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดีภายในองค์กร (4) โครงการ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประจำปี 2566 (จำนวน 5 ครั้ง)	240,000 บาท	ม.ค. - ธ.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 30)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		4. การบรรยายความรู้ "การวางแผนทางการเงินและการจัดการความเสี่ยง" 5. กิจกรรม "เชื่อมสัมพันธ์สร้างสามัคคีด้วยกีฬาแบดมินตัน" 6. การบรรยายความรู้ เรื่อง "การออมและการลงทุนเพื่อเกษียณสุข" (5) โครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรด้านการชำระบัญชี ประจำปี 2566 (จำนวน 4 ครั้ง) (6) โครงการ จัดทำ Code of Conduct: กองทุนประกันชีวิต				
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ 10)	ความสำเร็จของอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะความรู้ในการใช้เทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ในโครงการ อบรม IT Security จำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2566 และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2566 เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ตามบันทึกที่ กปช.ทบ.154/2566 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2566 และรายงานผลโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ ตามบันทึกที่ กปช.ทบ.161/2566 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2566 เรียบร้อยแล้ว	50,000 บาท	มี.ค. - ธ.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 25)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนประกันชีวิต (น้ำหนักร้อยละ 10)	ความสำเร็จในการจัดอบรม/กิจกรรม/สัมมนาส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกองทุนฯ จำนวน 1 ครั้ง/ปี	กองทุนจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมที่ดีภายในองค์กร” ระหว่างวันที่ 2-3 กันยายน 2566 ณ จังหวัดราชบุรี (บันทึกที่ กปช.ทบ. 105/2566) และรายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้จัดการฯ เรียบร้อยแล้ว (บันทึกที่ กปช.ทบ.121/2566) รวมถึงการสร้างค่านิยมองค์กรโดยให้บุคลากรรับทราบและถือปฏิบัติตาม “ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนประกันชีวิต เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนตามระเบียบกองทุนประกันชีวิตว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกองทุนประกันชีวิต พ.ศ.2565” ซึ่งแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	50,000 บาท	มี.ค. - ธ.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร โดยส่งเสริมวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม (น้ำหนักร้อยละ 10)	ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมอบรม หรือสัมมนาเพื่อส่งเสริมค่านิยมและการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรภายในองค์กร จำนวน 1 ครั้ง/ปี	ในโครงการ สัมมนาเชิงกลยุทธ์เพื่อเป้าหมายขององค์กรและการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม ระหว่างวันที่ 8 - 9 มีนาคม 2566 ณ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม ส่งเสริมจริยธรรม และค่านิยมองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินโครงการฯ เรียบร้อยแล้ว (บันทึกที่ กปช.ทบ.021/2566) โดยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมของพนักงานภาครัฐ และถือปฏิบัติตามประกาศกองทุนประกันชีวิต เรื่อง นโยบาย ไม่รับ ไม่ให้ของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ "No Gift Policy ไม่รับ - ไม่ให้" เพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีภายในองค์กรไปพร้อมกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงาน	50,000 บาท	ส.ค. - พ.ย. 66	ไม่มี	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรกองทุนประกันชีวิตมีคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ 25)						
โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ 5)	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม/อบรม/สัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องฯ จำนวน 1 ครั้ง/ปี	โดยจัดทำโครงการ “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” ประจำปี 2566 และได้รับการอนุมัติจากผู้จัดการกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว ตามบันทึกที่ กปขทบ. 131/2566 ลงวันที่ 27 กันยายน 2566 เรื่อง ขออนุมัติโครงการ “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” ประจำปี 2566 รวมถึงดำเนินการตามโครงการฯ สำเร็จลุล่วงจำนวน 4 ครั้ง และรายงานผลฯ ต่อผู้จัดการฯ เพื่อทราบแล้ว	50,000 บาท	เม.ย. - ธ.ค. 66	ไม่มี	ไม่มี

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ของกองทุนประกันชีวิต ปี พ.ศ. 2566

อัตรากำลังของกองทุนประกันชีวิต ปี พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่อาวุโส 1 จำนวน 3 ราย, เจ้าหน้าที่ 2 จำนวน 5 ราย, เจ้าหน้าที่ 1 จำนวน 4 ราย และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 7 ราย รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	เจ้าหน้าที่อาวุโส 1 งานการเงิน	แต่งตั้งเป็น รักษาการหัวหน้าส่วนบริหารทั่วไป
2	เจ้าหน้าที่อาวุโส 1 งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	แต่งตั้งเป็น รักษาการหัวหน้าส่วนกลยุทธ์และส่งเสริมประชาสัมพันธ์
3	เจ้าหน้าที่อาวุโส 1 งานคุ้มครองสิทธิ	แต่งตั้งเป็น รักษาการหัวหน้าส่วนปฏิบัติการ
รวม		3 ราย
4	เจ้าหน้าที่ 2 งานยุทธศาสตร์และบริหาร ความเสี่ยง	
5	เจ้าหน้าที่ 2 งานบัญชี	
6	เจ้าหน้าที่ 2 งานกฎหมายและคดี	
7	เจ้าหน้าที่ 2 งานตรวจสอบภายใน	
8	เจ้าหน้าที่ 2 งานพัสดุ	
รวม		5 ราย
9	เจ้าหน้าที่ 1 งานบริหารเงินลงทุน	
10	เจ้าหน้าที่ 1 งานประชาสัมพันธ์	
11	เจ้าหน้าที่ 1 งานคุ้มครองสิทธิ	
12	เจ้าหน้าที่ 1 งานทรัพยากรบุคคล	
รวม		4 ราย
13	ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานคุ้มครองสิทธิ	จำนวน 6 ราย
14	ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานการเงิน	จำนวน 1 ราย
รวม		7 ราย
รวมอัตรากำลังทั้งหมด		20 ราย

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกองทุนประกันชีวิต ปี พ.ศ. 2566

ผลจากการอบรมทั้งภายใน คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากบุคลากรต้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในมากกว่า 5 ครั้ง/คน/ปี

ผลจากการอบรมทั้งภายนอก คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากบุคลากรต้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายนอกมากกว่า 3 ครั้ง/คน/ปี รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง	จำนวนครั้งในเข้าร่วมฝึกอบรม		หมายเหตุ
	ภายใน (มากกว่า 7 ครั้ง)	ภายนอก (มากกว่า 5 ครั้ง)	
เจ้าหน้าที่อาวุโส 1 งานการเงิน	17	5	
เจ้าหน้าที่อาวุโส 1 งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	16	9	
เจ้าหน้าที่อาวุโส 1 งานคุ้มครองสิทธิ	17	4	
เจ้าหน้าที่ 2 งานยุทธศาสตร์และ บริหารความเสี่ยง	17	9	
เจ้าหน้าที่ 2 งานบัญชี	16	3	
เจ้าหน้าที่ 2 งานกฎหมายและคดี	17	5	
เจ้าหน้าที่ 2 งานตรวจสอบภายใน	17	4	
เจ้าหน้าที่ 2 งานพัสดุ	17	5	
เจ้าหน้าที่ 1 งานบริหารเงินลงทุน	17	4	
เจ้าหน้าที่ 1 งานประชาสัมพันธ์	19	6	
เจ้าหน้าที่ 1 งานคุ้มครองสิทธิ	15	5	
เจ้าหน้าที่ 1 งานทรัพยากรบุคคล	2	3	พ้นสภาพพนักงานกองทุนฯ วันที่ 16 ต.ค. 2566