






ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหาร และพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
1. ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ระยะเวลาดำเนินงาน มกราคม – ธันวาคม 2566			
1.1 จัดทำ Leadership Development Roadmap เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำสำหรับพนักงานทุกตำแหน่ง (งานต่อเนื่องจากปี 2565)	มี Leadership Development Roadmap เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำสำหรับพนักงานทุกตำแหน่ง	จัดทำ Leadership Development Roadmap เพื่อเป็นแนวทางในการพนักงานทุกตำแหน่ง (เจ้าหน้าที่ – รองเลขาธิการ) แล้วเสร็จในเดือนมีนาคม 2566	<ul style="list-style-type: none"> • งบประมาณ: 1 ล้านบาท • ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น: 1 ล้านบาท
1.2 ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะผู้นำให้กับพนักงานตาม Leadership Development Roadmap	พัฒนาสมรรถนะผู้นำให้กับพนักงานในกลุ่มบริหารระดับต้น กลุ่มบริหารระดับกลาง และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง	1) จัดโครงการฝึกอบรม “Mini MBA” สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับต้น – ระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้จัดการ – ผู้อำนวยการ) จำนวน 33 คน ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน ถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2566   2) จัดโครงการฝึกอบรม “Development of Leadership Skills for Future Leaders” สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (ผู้อำนวยการ – ผู้อำนวยการอาวุโส) จำนวน 9 คน ระหว่างวันที่ 13 กันยายน ถึง วันที่ 29 พฤศจิกายน 2566   2) จัดสัมมนา GPF Future Outlook สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับสูง (ผู้ช่วยเลขาธิการ รองเลขาธิการ และเลขาธิการ) และผู้อำนวยการอาวุโส จำนวน 11 คน เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2566	<ul style="list-style-type: none"> • งบประมาณ 2.91 ล้านบาท • ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น 2.58 ล้านบาท



ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
2. การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ระยะเวลาดำเนินงาน มกราคม – ธันวาคม 2566			
<p>2.1 ทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>2.2 จัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>2.3 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนการพัฒนา</p>	<p>1) ทบทวนและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งแล้วเสร็จ</p> <p>2) จัดทำแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคล (IDP) ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งทุกคน</p> <p>3) ผู้สืบทอดตำแหน่งทุกคนได้รับการตามแผนพัฒนา $\geq 85\%$</p>	<p>1) ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินสมรรถนะของกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (ดำเนินงานต่อเนื่องจากปี 2565) จำนวน 28 คน</p> <p>2) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปผลการพัฒนาและการประเมินกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง จำนวน 28 คน เสนอที่ประชุม HR Committee</p> <p>3) จัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566</p> <p>4) ที่ประชุม HR Committee ทบทวนและอนุมัติรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 จำนวน 15 คน</p> <p>5) จัดทำแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคล (IDP) ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งประจำปี 2566 จำนวน 15 คน แล้วเสร็จเมื่อ 31 มีนาคม 2566</p> <p>6) ดำเนินการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนการพัฒนา และติดตามความคืบหน้าของการพัฒนารายไตรมาส</p> <p>7) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปผลการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งประจำปี 2566 จำนวน 15 คน เสนอที่ประชุม HR Committee</p> <p>8) ผู้สืบทอดตำแหน่งทุกคนได้รับการตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี 2566 เท่ากับ 100%</p>	<p>- ไม่มี -</p>

ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
3. วัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST ระยะเวลาดำเนินงาน มกราคม – ธันวาคม 2566			
<p>3.1 สื่อสารและจัดกิจกรรมสร้างการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>3.3 พัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)</p>	<p>1) ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST</p> <p>2) พนักงานรับรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST</p>	<p>1) ดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางสื่อสารภายในต่าง ๆ ได้แก่ Web Portal, Line, e-mail และบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร</p> <p>2) จัดกิจกรรม Team Building “Proud to be GPF” เมื่อวันที่ 9 – 10 กันยายน 2566 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 188 คน</p>  <p>3) จัดกิจกรรมสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST ในงาน GPF Haus เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 220 คน</p> <p>4) จัดสัมมนาผู้บริหารให้ทำหน้าที่ Change Agent ในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST โดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการฝึกอบรม Development of Leadership Skills for Future Leaders เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2566</p> <p>5) สื่อสารวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST ผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 23 คน</p> <p>6) คะแนนการประเมิน Employee Engagement หัวข้อ Culture/Core Values ปี 2566 เท่ากับ 85% เพิ่มขึ้นจากปี 2565 (80%) เท่ากับ 5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • งบประมาณ 1.25 ล้านบาท • ค่าใช้จ่ายที่เกิดจริง 1.0176 ล้านบาท

ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานประจำปี 2566	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
4. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) <small>ระยะเวลาดำเนินงาน มกราคม – ธันวาคม 2566</small>			
<p>4.1 วิเคราะห์ผลการสำรวจและจัดทำแผนงานเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรประจำปี 2566</p> <p>4.2 ดำเนินงานตามแผนงานเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร</p>	<p>คะแนนการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร > 68%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ที่ปรึกษาจากบริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด นำเสนอผลการสำรวจ Employee Engagement ต่อที่ประชุม HR Committee เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 2) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรปี 2565 และนำเสนอต่อที่ประชุม HR Committee วันที่ 13 มีนาคม 2566 3) จัดทำแผนงานเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรประจำปี 2566 โดยมุ่งเน้นการเพิ่มระดับคะแนน Engagement 3 ด้าน (Key Focus Area) ได้แก่ การจัดการบุคลากร (Talent & Staffing) โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร (Enabling Infrastructure) และ ผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership) 4) จัดกิจกรรม GPF Haus : Employee Engagement Day เพื่อสื่อสารผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 220 คน <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <ol style="list-style-type: none"> 5) ดำเนินการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดย บริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างวันที่ 21 - 31 ตุลาคม 2566 มีพนักงานเข้าร่วมทำแบบสำรวจร้อยละ 98 6) คะแนนการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เท่ากับ 74% เพิ่มขึ้นจากคะแนนการสำรวจปี 2565 (64%) เท่ากับ 10% 	<ul style="list-style-type: none"> • งบประมาณ 1.25 ล้านบาท • ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น 1.0206 บาท

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการจัดการ/
1	การสื่อสารด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความละเอียดอ่อน การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ต่อพนักงานไม่มีลักษณะตายตัว ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และทำให้ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตรงกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารระดับสูงได้มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำตัวอย่างสถานการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้ และแนวทางในการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับมาจัดทำเป็นกรณีศึกษา 2) นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาดำเนินการจัดประชุมเพื่อระดมความเห็นผู้บังคับบัญชา และ กำหนดแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดเป็นมาตรฐานเดียวกัน 3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลติดตามรับฟังและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารกลุ่มงานและผู้บริหารฝ่ายเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก
2	การดำเนินการในเรื่องที่มีข้อมูลความละเอียดอ่อน (Sensitive) โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาจเกิด bias และมีโอกาสที่จะไม่ได้รับข้อมูลจริงจากพนักงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) สำนักงานฯ พิจารณาการทำงานร่วมกับที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินการสำรวจความเห็นของพนักงานทุกระดับ เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ช่องว่าง (gap analysis) เพื่อจะได้จัดทำแผนพัฒนาปิดช่องว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สำนักงานฯ ทำการรวบรวม business requirement และกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกับที่ปรึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าสำนักงานฯ จะมีแผนการพัฒนาสมรรถนะพนักงานในระยะยาวตอบโจทย์ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และอยู่ภายใต้แนวคิด Trust Culture

สถิติด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566



ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

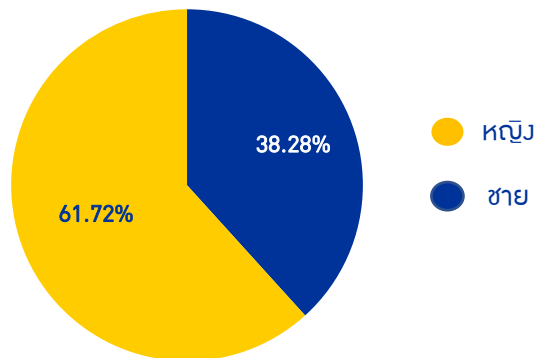
พนักงานทั้งหมด 256 อัตรา

รองเลขาธิการ	3 อัตรา
ผู้ช่วยเลขาธิการ	5 อัตรา
ผู้อำนวยการอาวุโสและผู้บริหารฝ่าย	4 อัตรา
ผู้อำนวยการและผู้บริหารฝ่าย	19 อัตรา
ผู้อำนวยการ	9 อัตรา
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	41 อัตรา
ผู้จัดการ	65 อัตรา
ผู้ช่วยผู้จัดการ	64 อัตรา
เจ้าหน้าที่อาวุโส	29 อัตรา
เจ้าหน้าที่	11 อัตรา
ลูกจ้างชั่วคราว	4 อัตรา

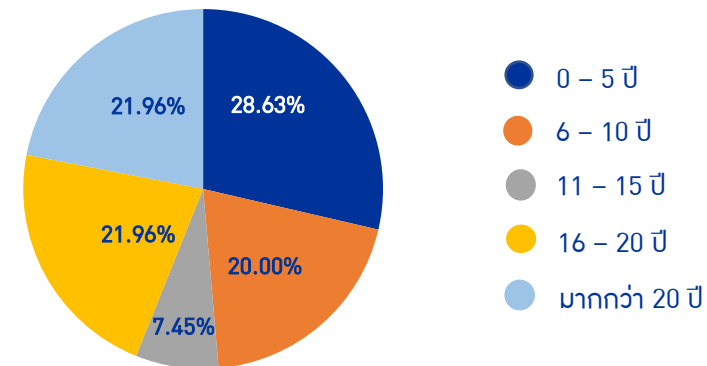
อายุพนักงานเฉลี่ย 44 ปี

อายุงานเฉลี่ย 14 ปี

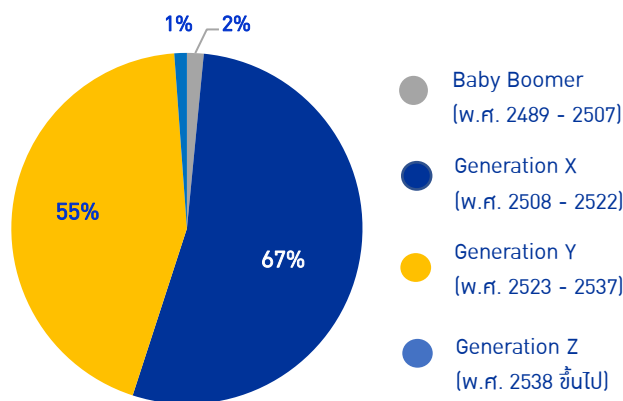
ข้อมูลพนักงานแยกตามเพศ



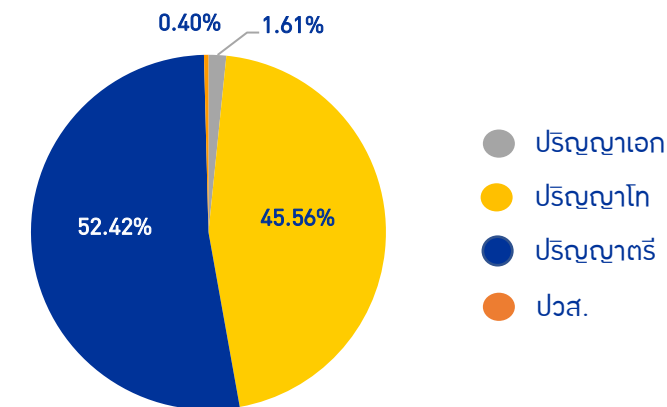
ข้อมูลพนักงานแยกตามอายุการทำงาน



ข้อมูลพนักงานแยกตาม Generation

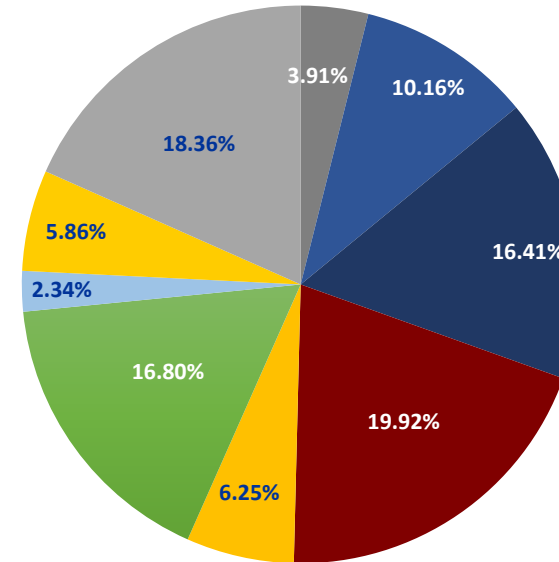


ข้อมูลพนักงานแยกตามระดับการศึกษา



พนักงานแยกตามหน่วยงาน

กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุนและบริหารจัดการกองทุน	26 อัตรา	10.16%
กลุ่มงานลงทุนและค่าตราสาร	15 อัตรา	5.86%
กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	47 อัตรา	18.36%
กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	16 อัตรา	6.25%
กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กรและการวิจัย	6 อัตรา	2.34%
กลุ่มงานปฏิบัติการ	43 อัตรา	16.80%
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	42 อัตรา	16.41%
กลุ่มงานบริหาร	51 อัตรา	19.92%
หน่วยงานขึ้นตรงเลขานุการ	10 อัตรา	3.91%



ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

- กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุนและบริหารจัดการกองทุน
- กลุ่มงานลงทุนและค่าตราสาร
- กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
- กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กรและการวิจัย
- กลุ่มงานปฏิบัติการ
- กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กลุ่มงานบริหาร
- หน่วยงานขึ้นตรงเลขานุการ

ประเภท	การดำเนินงาน
1 จัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	<p>จัดอบรมหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) โครงการ Mini MBA เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน ถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 28 คน 2) Data Analytics for Investment เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 44 คน 3) GPF Future Outlook เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 11 คน 4) โครงการ GPF Future Leader เมื่อวันที่ 13 กันยายน ถึง 29 พฤศจิกายน 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 9 คน 5) จริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 37 คน 6) การอ่านผล HOGEN Assessment Report เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 6 คน
2 จัดบรรยายพิเศษ / Knowledge Sharing	<p>จัดบรรยายพิเศษหัวข้อดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ITA โดยทีม ป.ป.ช. เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 133 คน 2) ผลการศึกษาความไว้วางใจของสมาชิก กบข. ประจำปี 2565 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 104 คน 3) GPF Investment Performance เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 157 คน 4) Provident Fund Update 1/2566 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 100 คน 5) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับพนักงานภาครัฐ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 151 คน 6) Leader in ESG Investment เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 160 คน 7) อาชญากรรมทางเทคโนโลยี เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 141 คน
3 ฝึกอบรมภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1) ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในประเทศ จำนวน 60 รายการ 2) ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมต่างประเทศ จำนวน 15 รายการ
4 ปฐมนิเทศพนักงานใหม่	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จำนวน 23 คน

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเฉลี่ย (ม.ค. – ธ.ค. 66) 34 ชั่วโมง / คน

ฝึกอบรมภายใน / บรรยายพิเศษ / Knowledge Sharing เฉลี่ย 22 ชั่วโมง / คน

ฝึกอบรมภายนอก (ในประเทศ / ต่างประเทศ) เฉลี่ย 12 ชั่วโมง / คน

บรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่

19 อัตรา

แยกตามตำแหน่ง

ผู้ช่วยเลขาธิการ	1 อัตรา
ผู้อำนวยการและผู้บริหารฝ่าย	2 อัตรา
ผู้อำนวยการ	1 อัตรา
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	1 อัตรา
ผู้จัดการ	2 อัตรา
ผู้ช่วยผู้จัดการ	4 อัตรา
เจ้าหน้าที่อาวุโส	3 อัตรา
เจ้าหน้าที่	5 อัตรา

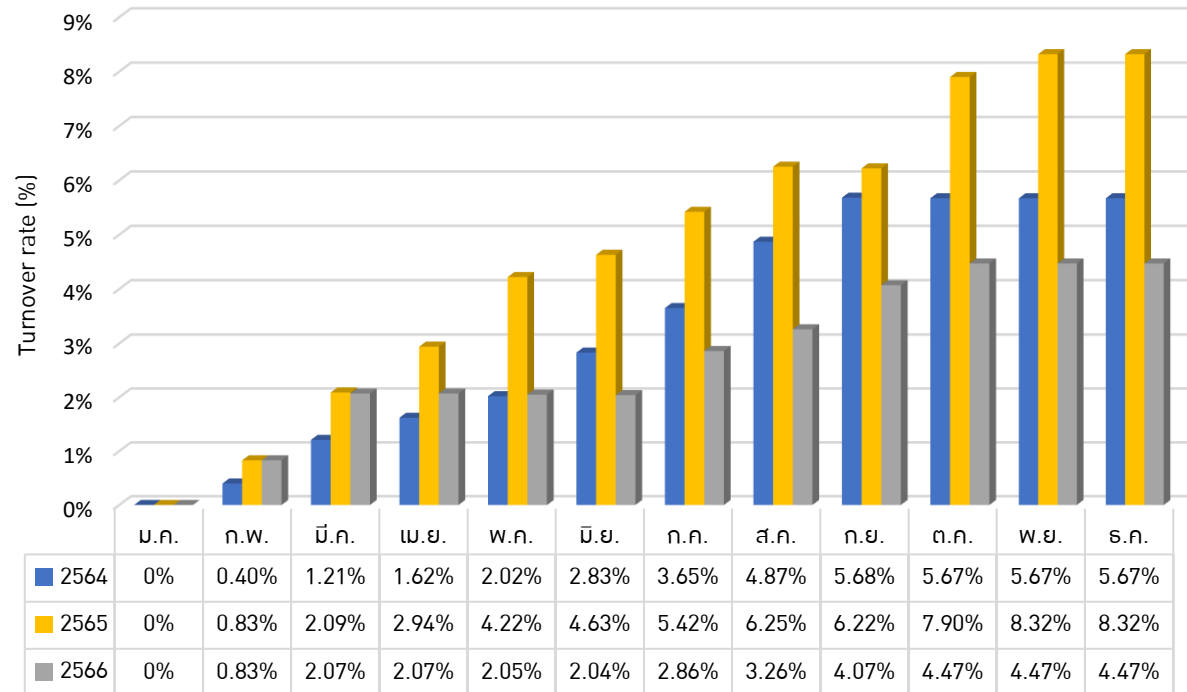
แยกตามหน่วยงาน

กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุนและบริหารผู้จัดการกองทุน	5 อัตรา
กลุ่มงานลงทุนและค่าตราสาร	1 อัตรา
กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	1 อัตรา
กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	- อัตรา
กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กรและการวิจัย	2 อัตรา
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	- อัตรา
กลุ่มงานบริหาร	8 อัตรา
หน่วยงานขึ้นตรงเลขาธิการ	2 อัตรา

อัตราการลาออก (Turnover) ปี 2566

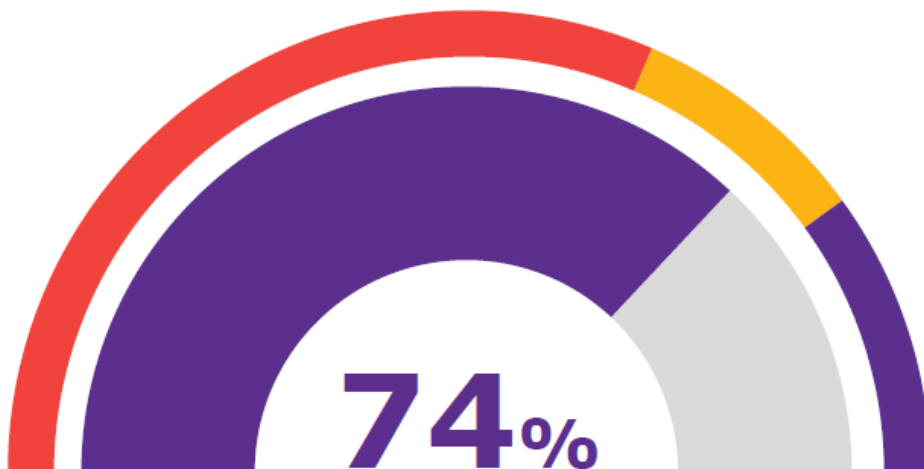
4.47 %

อัตราการลาออก (Turnover Rate) ปี 2564 - 2566



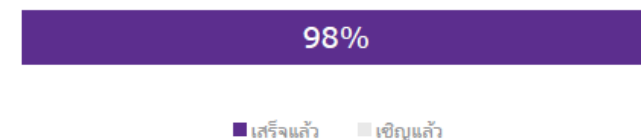
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (GPF)

Overall Engagement Score



↑ 10 คะแนน	64%
2022	
↓ 12 คะแนน	86%
Thailand - Best Employer	
↑ 4 คะแนน	70%
Thailand - Market Average	
↑ 5 คะแนน	69%
Thailand - Diversified Financial Services	

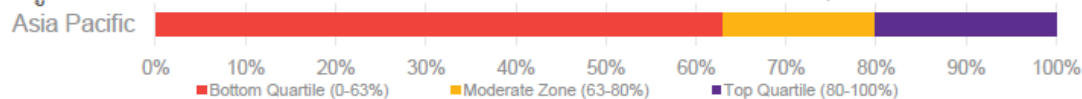
จำนวนผู้ทำแบบสำรวจ



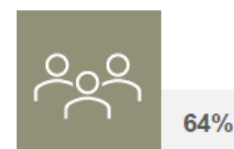
จำนวนผู้เข้าร่วม

เสร็จแล้ว	242
เชิญแล้ว	246

ข้อมูลเทียบเคียงภายนอก



หัวข้อหลักในการพัฒนา



การจัดการ
บุคลากร* (+5)



โครงสร้าง
พื้นฐานและ
ทรัพยากร* (+7)



ผู้บริหาร
ระดับสูง* (+1)

* หัวข้อหลักในการพัฒนาเหมือนปี 2022