



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ



ผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปี 2567



ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2567	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
1. การศึกษาและทบทวนโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างค่าตอบแทน (ระยะที่ 1) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มิถุนายน – 31 ธันวาคม 2567			
1.1 Organization Design & Alignment	- ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะในประเด็นที่มีผลกระทบต่อการบริหารองค์กรและบุคลากรในปัจจุบัน - ข้อเสนอโครงสร้างองค์กรพร้อมขอบเขตความรับผิดชอบหน่วยงาน (Function Description) ระดับ N-1 และ N-2	- กำหนดขอบเขตการดำเนินโครงการ และดำเนินการกระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการแล้วเสร็จ (ก.ย. 67) - สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะในประเด็นที่มีผลกระทบต่อการบริหารองค์กรและบุคลากรในปัจจุบัน และจัดทำ GPF Business Workflow แล้วเสร็จ (ธ.ค. 67) - จัดทำโครงสร้างองค์กรใหม่ พร้อมขอบเขตความรับผิดชอบหน่วยงาน (Functional Description) ระดับ N-1 และ N-2 แล้วเสร็จ (ธ.ค. 67) - นำผลการศึกษาและทบทวนโครงสร้างองค์กรเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลและประเมินผลงาน ในการประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2567 เพื่อทราบและรับข้อเสนอแนะไปดำเนินการต่อไป	- งบประมาณ: 4.8 ล้านบาท - ค่าใช้จ่ายเกิดจริง: 4.8 ล้านบาท
1.2 Job and Career Architecture	- ผลการวิเคราะห์และประเมิน ค่า งาน - Job Architecture และโครงสร้างตำแหน่งงาน	- ดำเนินการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และทบทวน Job Description แล้วเสร็จ (ธ.ค. 67) - ประเมินค่างาน (Job Evaluation) แล้วเสร็จ (ธ.ค. 67) - ออกแบบ Job architecture : Career Track และโครงสร้างตำแหน่งใหม่ แล้วเสร็จ (ธ.ค. 67) - นำผลการศึกษาและทบทวนโครงสร้างตำแหน่งเสนอต่อคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลและประเมินผลงาน ในการประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2567 เพื่อทราบและรับข้อเสนอแนะไปดำเนินการต่อไป	

ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2567	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567			
2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (แผนส่วนกลาง)	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	(1) สำรวจความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากร แล้วเสร็จ (มี.ค. 67) (2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 แล้วเสร็จ และได้รับอนุมัติจากเลขาธิการ (พ.ค. 67)	- งบประมาณ: 12.98 ล้านบาท - ค่าใช้จ่ายเกิดจริง: 12.23 ล้านบาท
2.2 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับพนักงานทุกคนแล้วเสร็จ (พ.ค. 67)	
2.3 การพัฒนา Leadership Competency	พนักงานทุกระดับได้รับการพัฒนา Leadership Competency	ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนา Leadership ให้กับพนักงานทุกระดับ ดังนี้ (1) หลักสูตร Vision & Strategic Thinking – สำหรับพนักงาน จำนวน 5 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 18 มิถุนายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 40 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 19 มิถุนายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 40 คน - รุ่นที่ 3 วันที่ 3 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 40 คน - รุ่นที่ 4 วันที่ 17 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 35 คน - รุ่นที่ 5 วันที่ 30 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 39 คน (2) หลักสูตร Vision & Strategic Thinking – สำหรับผู้บริหารระดับต้น จำนวน 2 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 18 และ 19 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 52 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 23 และ 24 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 52 คน (3) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์องค์กร - สำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง วันที่ 28 มีนาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 49 คน (4) หลักสูตรการวิเคราะห์งานและจัดทำ Job Description Workshop วันที่ 14 วันที่ 8 และ 9 ตุลาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 36 คน	



ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2567	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567			
2.4 โครงการพัฒนาศักยภาพและสร้างวัฒนธรรมองค์กร	พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และได้รับการพัฒนาทักษะการ Coach	จัดกิจกรรมในโครงการพัฒนาศักยภาพและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย (1) จัดหลักสูตรฝึกอบรมหัวข้อ Be Proactive สำหรับพนักงาน จำนวน 6 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 2 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 30 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 3 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 27 คน - รุ่นที่ 3 วันที่ 12 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 30 คน - รุ่นที่ 4 วันที่ 13 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 30 คน - รุ่นที่ 5 วันที่ 23 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 27 คน - รุ่นที่ 6 วันที่ 24 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 29 คน (2) จัดหลักสูตร 7 Habits The Effective People สำหรับผู้บริหารระดับต้น จำนวน 2 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 11 และ 12 พฤศจิกายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 42 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 18 และ 19 พฤศจิกายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 65 คน (3) จัดหลักสูตร 7 Habits The Effective People สำหรับผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง - วันที่ 29 และ 30 สิงหาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 52 คน (4) จัดกิจกรรม Superior and Peer Coach - โดยผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ได้ฝึกฝนทักษะการ Coach ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 80 คน (5) จัดกิจกรรม Coach Report Out - โดยผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ได้แบ่งปันการพัฒนาที่ได้จากการดำเนินการ Superior and Peer Coach จำนวน 2 ครั้ง - ครั้งที่ 1 วันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 25 คน - ครั้งที่ 2 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 จำนวนผู้เข้าร่วม 57 คน	

ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2567	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567			
2.5 การพัฒนาความรู้ General Knowledge ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร	พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร	จัดฝึกอบรมหลักสูตร General Knowledge ให้กับพนักงาน ดังนี้ (1) GPF Knowledge – จำนวน 2 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 25 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 16 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 28 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 19 คน (2) ความรู้ด้านดิจิทัลของพนักงานในกำกับของรัฐ – จำนวน 3 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 44 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 42 คน - รุ่นที่ 3 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 17 คน (3) ความรู้ พรบ. ข้อมูลส่วนบุคคล – วันที่ 22 มีนาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 51 คน (4) ความรู้ พรบ. จัดซื้อจัดจ้าง – จำนวน 2 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 25 มิถุนายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 38 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 5 สิงหาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 46 คน	



ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2567	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567			
2.6 การพัฒนาความรู้ด้าน Future & Human Skills	พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น และสามารถใช้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต	จัดฝึกอบรมหลักสูตร Future & Human Skills ดังนี้ (1) ความรู้เกี่ยวกับ Cyber Security วันที่ 23 กันยายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 53 คน (2) การใช้ AI ในการทำงาน จำนวน 2 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 15 สิงหาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 30 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 20 กันยายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 63 คน (3) Communication in Diverse Workplace จำนวน 2 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 8 ตุลาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 30 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 15 ตุลาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 30 คน (4) การรับมือ Office Syndrome วันที่ 28 มิถุนายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 60 คน (5) การปฐมพยาบาลเบื้องต้น วันที่ 13 กันยายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 39 คน (6) การบริหารจัดการความเครียด วันที่ 22 พฤศจิกายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 51 คน   	

ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2567	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
2. แผนงานการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567			
2.7 พัฒนาทักษะเฉพาะ Technical Skill ให้กับพนักงาน	พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะเฉพาะ (Technical Skill) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน	จัดฝึกอบรมหลักสูตร General Knowledge ให้กับพนักงาน ดังนี้ (1) Unleashing Creativity in Communication and Innovative Thinking ให้กับกลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร วันที่ 21, 28 สิงหาคม และ 4, 11 กันยายน 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 25 คน   (2) การใช้ Excel ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ให้กับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ 17 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 7 คน (3) การใช้ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ให้กับพนักงานที่มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง วันที่ 12 ธันวาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 65 คน	

ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2567	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567			
2.8 ดำเนินการจัดบรรยายพิเศษในหัวข้อต่าง ๆ (Knowledge Sharing)	พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้ มุมมอง และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อยุคปัจจุบัน	จัดกิจกรรม Knowledge Sharing ให้กับพนักงาน ดังนี้ (1) อัปเดตการลงทุนครั้งที่ 1 ระบบ AI ในการสั่งซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ วันที่ 26 กรกฎาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 102 คน (2) อัปเดตการลงทุนครั้งที่ 2 Japan Yen Carry Trade วันที่ 15 สิงหาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 77 คน (3) บรรยายพิเศษหัวข้อ การประเมิน ITA 2567 วันที่ 17 มกราคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 32 คน (4) บรรยายพิเศษหัวข้อ Climate Change วันที่ 18 ตุลาคม 2567 จำนวนผู้เข้าร่วม 117 คน	

ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2567	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
3. การส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2567			
การสื่อสารและจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานสื่อสารและส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	(1) จัดกิจกรรม Town Hall (เลขานุการพบพนักงาน) ประจำทุกเดือน (มี.ค. – ธ.ค. 67) (2) ดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางการสื่อสารภายใน ได้แก่ Web Portal, Line, e-mail และบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร (3) จัดทำ GPF Employee Hub : Infographic เกี่ยวกับการพนักงาน เผยแพร่ทาง Web Portal, Line, e-mail เป็นรายเดือน (4) จัดกิจกรรมครบรอบ 27 ปี กบข. และมอบรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 251 คน (มี.ค. 67) (5) จัดโครงการ GPF Active : Good Health for Better Life ส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกายของพนักงาน (มี.ย. – ต.ค. 67) (6) จัดสำรวจสุขภาพขององค์กรผ่านแบบประเมินพฤติกรรมสุขภาพกายและใจรายบุคคล (ก.ค. 67) (7) จัดกิจกรรมสัมมนา กบข. เมื่อวันที่ 13 – 14 กรกฎาคม 2567 เพื่อส่งเสริมความผูกพันของพนักงานและการทำงานเป็นทีม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 230 คน  	- งบประมาณ : 3 ล้านบาท - ค่าใช้จ่ายเกิดจริง : 1.9 ล้านบาท

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค / ความเสี่ยง	แนวทางจัดการ/ข้อเสนอแนะ
1	การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถและทักษะของพนักงานในทันต่อการเปลี่ยนแปลง	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับ ให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะเศรษฐกิจ ธุรกิจ และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2	บริษัทที่ปรึกษาอาจไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (คุณภาพของผลงานและระยะเวลา)	(1) กำหนด Timeline และผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน (2) จัดประชุมให้ที่ปรึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์และร่วมหารือกับผู้บริหาร เพื่อนำความเห็นไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานเป็นระยะ (3) ติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ กรณีพบปัญหา อุปสรรค จะมีการจัดประชุมร่วมกับที่ปรึกษา เพื่อหาแนวทางการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น



สถิติด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2567

GPF Demographic

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

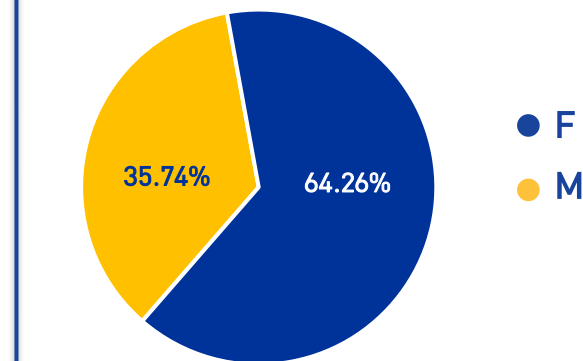
อัตราทำสำรวม 257 อัตรา

รองเลขาธิการ	2 อัตรา
ผู้ช่วยเลขาธิการ	5 อัตรา
ผู้อำนวยการอาวุโสและผู้บริหารฝ่าย	8 อัตรา
ผู้อำนวยการและผู้บริหารฝ่าย	18 อัตรา
ผู้อำนวยการ	9 อัตรา
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	50 อัตรา
ผู้จัดการ	65 อัตรา
ผู้ช่วยผู้จัดการ	64 อัตรา
เจ้าหน้าที่อาวุโส	23 อัตรา
เจ้าหน้าที่	10 อัตรา
ลูกจ้างชั่วคราว	3 อัตรา

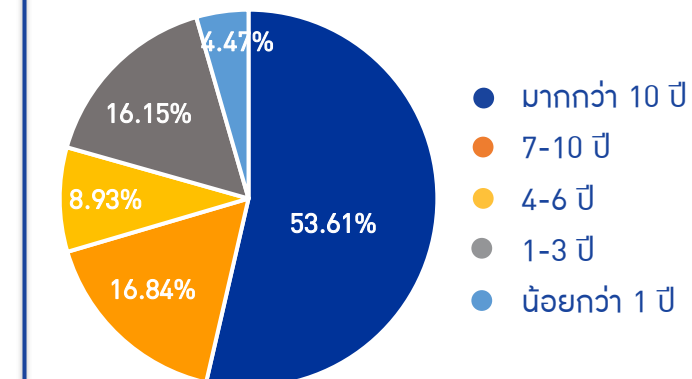
อายุพนักงานเฉลี่ย 44 ปี

อายุงานเฉลี่ย 13 ปี

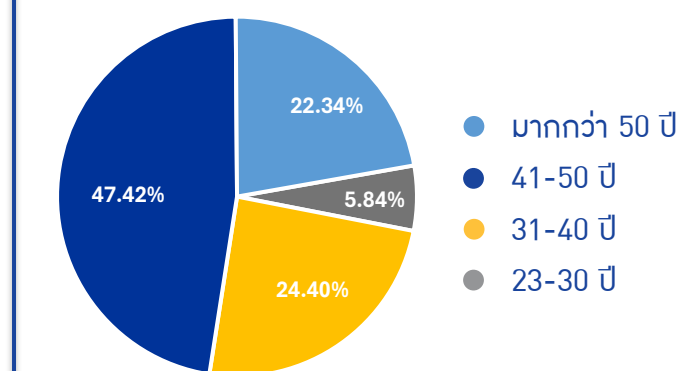
ข้อมูลพนักงานแยกตามเพศ



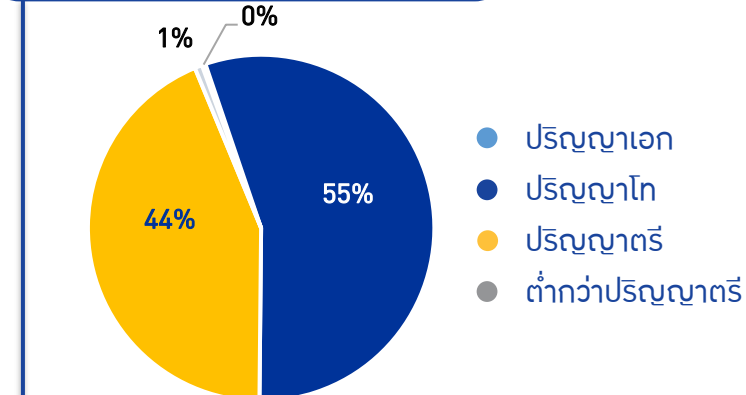
ข้อมูลพนักงานแยกตามอายุการทำงาน



ข้อมูลพนักงานแยกตามอายุตัว



ข้อมูลพนักงานแยกตามการศึกษา



อัตรากำลังพนักงานแยกตามหน่วยงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

รวม 254 / 286

เลขาธิการ

5 / 5

ฝ่ายเลขานุการองค์กร

6 / 6

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

16 / 19

กลุ่มงานลงทุน
และคำตราสาร

ฝ่ายลงทุน
ตราสารทุน

ฝ่ายลงทุน
ตราสารหนี้

ฝ่ายลงทุน
ทางเลือก

ฝ่ายบริหาร
อัตราแลกเปลี่ยน

ฝ่ายคำตราสาร

25 / 32

กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุน
และบริหารจัดการกองทุน

ฝ่ายกลยุทธ์การลงทุน

ฝ่ายวิเคราะห์การลงทุน

ฝ่ายบริหารจัดการกองทุน
Public Market (ในประเทศ)

ฝ่ายบริหารจัดการกองทุน
Public Market (ต่างประเทศ)

ฝ่ายบริหารจัดการกองทุน
Private Market

ฝ่ายส่งเสริมการลงทุน
เพื่อความยั่งยืน

46 / 50

กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์
และสื่อสารองค์กร

ฝ่ายสื่อสารและ
บริการสมาชิก

ฝ่ายสวัสดิการ
และ CRM

ฝ่ายประชาสัมพันธ์องค์กร
และกิจกรรมองค์กร

16 / 18

กลุ่มงาน
บริหารความเสี่ยง

ฝ่ายบริหาร
ความเสี่ยงการลงทุน

ฝ่ายบริหาร
ความเสี่ยงองค์กร

ฝ่ายกำกับ
กิจกรรมองค์กร

6 / 11

กลุ่มงานยุทธศาสตร์
องค์กรและการวิจัย

ฝ่ายยุทธศาสตร์
องค์กร

ฝ่ายวิจัยและ
Data Intelligence

41 / 49

กลุ่มงานปฏิบัติการ

ฝ่ายทะเบียนสมาชิก
ด้านรับ

ฝ่ายทะเบียนสมาชิก
ด้านจ่าย

ฝ่ายปฏิบัติการ
ลงทุน

43 / 46

กลุ่มงานเทคโนโลยี
สารสนเทศ

ฝ่ายบริหารเทคโนโลยี
สารสนเทศ

ฝ่ายระบบ
คอมพิวเตอร์

ฝ่ายระบบงาน
สารสนเทศ

50 / 50

กลุ่มงานบริหาร

ฝ่ายบัญชี
และการเงิน

ฝ่ายบริหาร
สำนักงาน

ฝ่ายบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

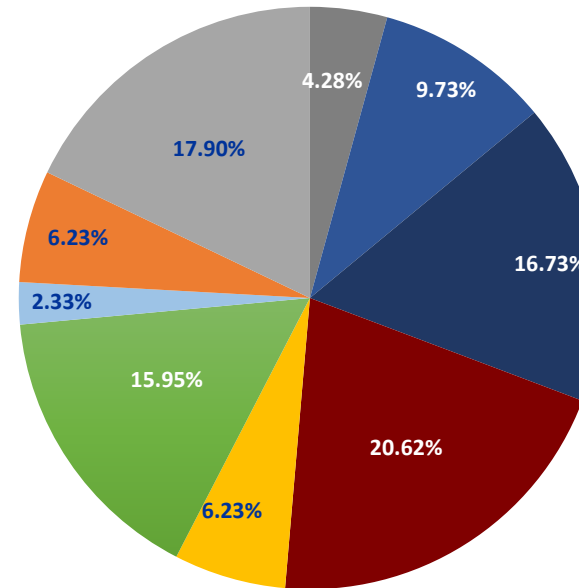
ฝ่ายกฎหมาย



อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง

อัตรากำลังแยกตามหน่วยงาน

กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุนและบริหารจัดการกองทุน	25 อัตรา	10.16%
กลุ่มงานลงทุนและค้าตราสาร	16 อัตรา	5.86%
กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	46 อัตรา	18.36%
กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	16 อัตรา	6.25%
กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กรและการวิจัย	6 อัตรา	2.34%
กลุ่มงานปฏิบัติการ	41 อัตรา	16.80%
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	43 อัตรา	16.41%
กลุ่มงานบริหาร	53 อัตรา	19.92%
หน่วยงานขึ้นตรงเลขานุการ	11 อัตรา	3.91%



ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

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

การบรรจุแต่งตั้งและอัตราการลาออก

บรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่

11 อัตรา

แยกตามตำแหน่ง

รอง/ผู้ช่วยเลขาธิการ	- อัตรา
ผู้อำนวยการอาวุโส	1 อัตรา
ผู้อำนวยการ	- อัตรา
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	- อัตรา
ผู้จัดการ	3 อัตรา
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3 อัตรา
เจ้าหน้าที่อาวุโส	- อัตรา
เจ้าหน้าที่	4 อัตรา

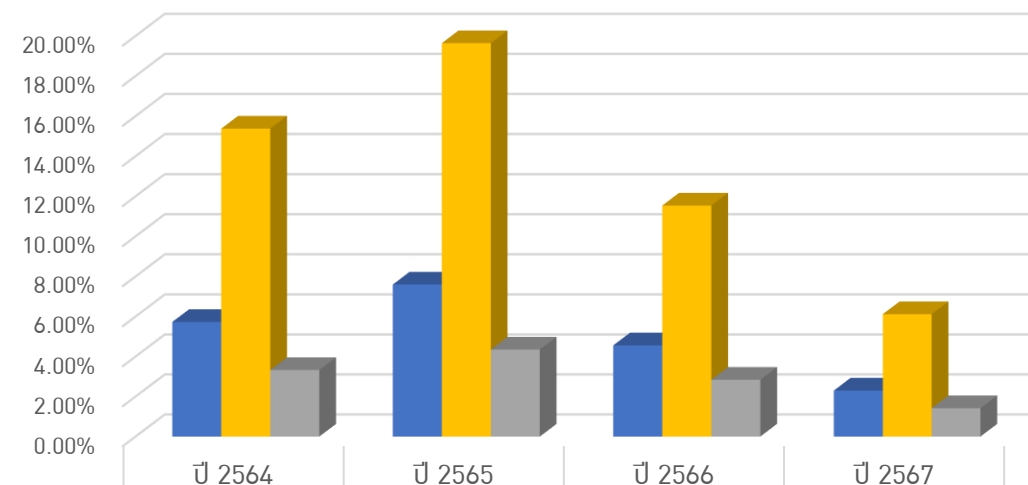
แยกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุนและบริหารจัดการกองทุน	1 อัตรา
กลุ่มงานลงทุนและค่าตราสาร	2 อัตรา
กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	1 อัตรา
กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	- อัตรา
กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กรและการวิจัย	- อัตรา
กลุ่มงานปฏิบัติการ	1 อัตรา
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	3 อัตรา
กลุ่มงานบริหาร	3 อัตรา

อัตราการลาออก (Turnover) ปี 2567

2.30 %

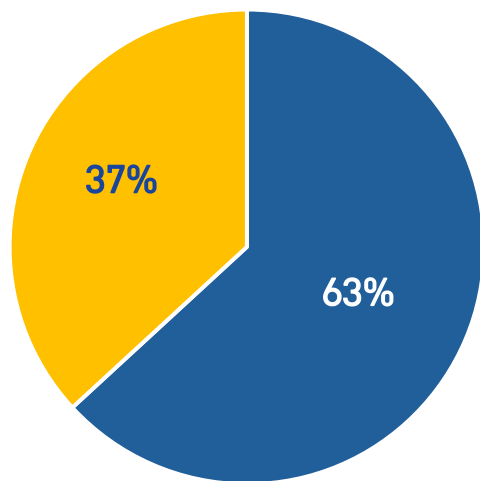
แผนภูมิเปรียบเทียบ Turnover Rate ปี 2564 – ธันวาคม 2567



	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
Overall GPF	5.73%	7.60%	4.56%	2.30%
Investment	15.38%	19.64%	11.54%	6.12%
Non Investment	3.33%	4.35%	2.84%	1.42%

Overall GPF Investment Non Investment

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ระหว่างวันที่ 1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 67



- | | |
|--|------------------------|
| ฝึกอบรมภายใน / บรรยายพิเศษ / Knowledge Sharing | เฉลี่ย 12 ชั่วโมง / คน |
| ฝึกอบรมภายนอก (ในประเทศ / ต่างประเทศ) | เฉลี่ย 7 ชั่วโมง / คน |

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเฉลี่ย 19 ชั่วโมง / คน