



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ



ผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2568



ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
1. การศึกษาและทบทวนโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างค่าตอบแทน (ระยะที่ 2) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 30 กันยายน 2568			
1.1 การทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างตำแหน่ง	ทบทวนโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างค่าตอบแทน แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน 68	(1) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ให้สอดคล้องกับการศึกษาเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร (2) ทบทวนกลุ่มตำแหน่งงานและโครงสร้างตำแหน่ง (Career Architecture) รวมถึงการจัดกลุ่มบุคลากรตามความเชี่ยวชาญ (Career Track) เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพ การบริหารผลงาน และการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม (3) คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลและประเมินผลงาน ในการประชุมครั้งที่ 3/2568 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2568 มีมติเห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่งงาน (4) คณะกรรมการ กบข. ในการประชุมครั้งที่ 3/2568 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2568 มีมติอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่งงาน (5) โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่งงานใหม่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568	• งบประมาณ: 7.2 ล้านบาท • ค่าใช้จ่ายเกิดจริง: 7.2 ล้านบาท
1.2 การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนทั้งระบบ (Total Compensation)		(1) ดำเนินการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ทบทวน Job Description และประเมินค่างาน (Job Evaluation) ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ (2) กำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกหน่วยงานเทียบเคียง (Peer/Market Comparator) และวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการของ กบข. กับหน่วยงานคู่เทียบ (3) กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารค่าตอบแทนทั้งระบบ (Total Compensation) (4) คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลและประเมินผลงาน ในการประชุมครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2568 มีมติเห็นชอบมีมติอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนทั้งระบบ (Total Compensation) (5) คณะกรรมการ กบข. ในการประชุมครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2568 มีมติอนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนทั้งระบบ (Total Compensation) (6) จัดทำ Transition Plan เพื่อเข้าสู่การบริหารค่าตอบแทนตามนโยบายใหม่ (7) โครงสร้างค่าตอบแทนใหม่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568	

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
2. การจัดระบบ Succession Planning ระยะเวลาดำเนินงาน 1 กุมภาพันธ์ – 31 ธันวาคม 2568			
2.1 กำหนด Succession Planning Process และตำแหน่งงานเป้าหมาย	- GPF Success Profile - Potential Successor List & Successor Pool - แนวทางการพัฒนา successor	(1) ผลการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการ Succession Planning แล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการ (ก.พ. 68) (2) ตำแหน่งเป้าหมายในการจัดทำ Succession Planning แล้วเสร็จ (เม.ย. 68)	- งบประมาณ: 3 ล้านบาท - ค่าใช้จ่ายเกิดจริง: 1.43 ล้านบาท
2.2 จัดทำ GPF Success Profile		จัดทำ GPF Success Profile แล้วเสร็จ และได้รับการเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง (มี.ย. 68)	
2.3 ประเมินศักยภาพของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย		(1) กำหนดวิธีการและประเมินศักยภาพของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (ส.ค. 68) (2) ประเมินศักยภาพของพนักงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ – รองเลขาธิการ จำนวน 95 คน แล้วเสร็จ (ต.ค.68)	
2.4 คัดกรอง Potential Successor		(1) กำหนดเกณฑ์ในการคัดกรอง Potential Successor แล้วเสร็จ (พ.ย.68) (2) ที่ประชุมผู้บริหารพิจารณาคัดกรอง Potential Successor ตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วเสร็จ (พ.ย. 68)	
2.5 กำหนดแนวทางการได้มา (acquire) หรือ พัฒนา (develop) Successor		จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้แก่ Successor คสช 100% (พ.ย.68)	

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
3. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568			
3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 แล้วเสร็จ และได้รับอนุมัติจากเลขานุการ (28 ก.พ. 68)	- งบประมาณ: 9 ล้านบาท - ค่าใช้จ่ายเกิดจริง: 7.6 ล้านบาท
3.2 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับพนักงานทุกคนแล้วเสร็จ (31 มี.ค. 68)	
3.3 โครงการพัฒนาทักษะการบริหารและพัฒนาองค์กร	พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารและพัฒนาองค์กร	(1) จัด Workshop หัวข้อ Redesigning Job Description : From Functional Description into Effective Job Description สำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลาง วันที่ 14 – 15 กรกฎาคม 2569 มีผู้เข้าอบรมจำนวน 37 คน (2) จัด Workshop หัวข้อ Paving Path for a Stronger Future สำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลาง วันที่ 16 – 17 กรกฎาคม 2569 มีผู้เข้าอบรมจำนวน 39 คน	
3.4 โครงการพัฒนาศักยภาพและสร้างวัฒนธรรมองค์กร	พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมองค์กร	(1) จัดกิจกรรมในโครงการ Leadership & Culture Development (1.1) จัดหลักสูตรฝึกอบรม 7 Habits Refreshing วันที่ 20 มกราคม 2568 มีผู้เข้าอบรมจำนวน 40 คน (1.2) จัดหลักสูตรฝึกอบรม 7 Habits Report Out วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 มีผู้เข้าอบรมจำนวน 57 คน   (2) จัดหลักสูตรฝึกอบรม ส่งเสริมจริยธรรมและวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ วันที่ 4 มีนาคม 2568 มีผู้เข้าอบรมจำนวน 116 คน (3) จัดกิจกรรมตอบคำถามหัวข้อ “สิทธิมนุษยชน” เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน พื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม วันที่ 11-13 พฤศจิกายน 2568	

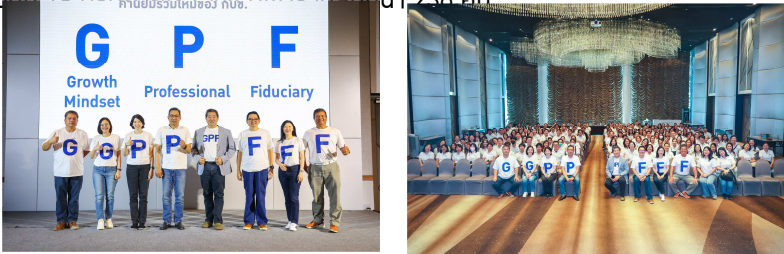
ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
3. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568			
3.5 การพัฒนาความรู้ General Knowledge ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร	พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร	จัดบรรยายพิเศษ Knowledge Sharing ให้กับพนักงาน ดังนี้ (1) แผนงานปรับปรุงอาคารอับดุลราฮิม - วันที่ 25 มีนาคม 2568 ผู้เข้าร่วมจำนวน 197 คน (2) แนวโน้มธุรกิจ Data Center ในประเทศไทย - วันที่ 26 มีนาคม 2568 ผู้เข้าร่วมจำนวน 128 คน (3) Liberation Day ธีมปีเดินหน้าเก็บภาษีทั่วโลก - วันที่ 3 เมษายน 2568 ผู้เข้าร่วมจำนวน 174 คน (4) ผลกระทบจากนโยบาย Tariff - วันที่ 22 มีนาคม 2567 ผู้เข้าร่วมจำนวน 51 คน (5) จัปตา หุ่น ดอกเบี้ย ค่าเงิน 3 ตัวแปรเซย์การลงทุน - วันที่ 16 กันยายน 2568 ผู้เข้าร่วมจำนวน 109 คน (6) การพัฒนาดัชนีความพร้อมด้านการเกษียณอายุแห่งชาติ (National Retirement Readiness Index: NRRI) วันที่ 3 ธันวาคม 2568 ผู้เข้าร่วมจำนวน 124 คน   	

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
3. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพบุคลากรตาม Individual Development Plan (IDP) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568			
3.6 การพัฒนาความรู้ด้าน Future & Human Skills	พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น และสามารถใช้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต	จัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้าน Future & Human Skills ดังนี้ (1) AI for Presentation วันที่ 3 กรกฎาคม 2568 ผู้เข้าอบรมจำนวน 46 คน (2) Data Governance วันที่ 15 กรกฎาคม 2568 ผู้เข้าอบรมจำนวน 110 คน (3) Update ความรู้เกี่ยวกับ PDPA “เหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล” วันที่ 17 กรกฎาคม 2568 ผู้เข้าอบรมจำนวน 109 คน    (4) Cyber Security : Cyber Hygiene 2025 (5) Longevity อยู่ดีมีสุข วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ผู้เข้าอบรมจำนวน 105 คน (6) Workshop สีสันทนาการ จำนวน 2 รุ่น - รุ่นที่ 1 วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 ผู้เข้าอบรมจำนวน 32 คน - รุ่นที่ 2 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568 ผู้เข้าอบรมจำนวน 30 คน   	

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
4. การทบทวน Core Value และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ระยะเวลาดำเนินงาน 1 เมษายน – 31 ธันวาคม 2568			
การทบทวน Core Value และพฤติกรรมที่พึงประสงค์	- Core Value และพฤติกรรมที่คาดหวัง - พนักงานได้รับการสื่อสารและรับรู้ถึง Core Value และพฤติกรรมที่พึงประสงค์	(1) จัด Workshop ทบทวนและพัฒนา Core Value สำหรับผู้บริหารกลุ่มงานและผู้บริหารฝ่าย วันที่ 27 พฤษภาคม 2568 ผู้เข้าร่วมสัมมนา 40 คน  (2) จัดงานสัมมนา ทบข. ประจำปี 2568 หัวข้อ “GPF Core Value” สำหรับพนักงานทุกระดับ วันที่ 19 กรกฎาคม 2568 ผู้เข้าร่วมสัมมนา 236 คน  (3) สื่อสารและจัดกิจกรรมส่งเสริม Core Value และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผ่านช่องทางสื่อสารภายในอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ Web Portal, Line, e-mail และบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	- งบประมาณ : 1.9 ล้านบาท - ค่าใช้จ่ายเกิดจริง : 1.4 ล้านบาท

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
5. การส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568			
การสื่อสารและจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานสื่อสารและส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	(1) จัดกิจกรรม Town Hall (เลขาธิการพบพนักงาน) ประจำทุกเดือน (ม.ค. – ธ.ค. 68)  (2) ดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางสื่อสารภายใน ได้แก่ Web Portal, Line, e-mail และบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร (3) จัดทำ GPF Employee Hub : Infographic เกี่ยวกับการพนักงานเผยแพร่ทาง Web Portal, Line, e-mail เป็นรายเดือน (4) จัดกิจกรรมครบรอบ 28 ปี กบข. และมอบรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 246 คน (มี.ค. 68) 	- งบประมาณ : 2.2 ล้านบาท - ค่าใช้จ่ายเกิดจริง : 2.1 ล้านบาท

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
5. การส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568			
การสื่อสารและจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานสื่อสารและส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	(5) จัดโครงการ GPF Active : Good Health for Better Life ส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกายของพนักงานและสะสม Health Point เพื่อบริจาคมูลนิธิชาเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (มี.ค – ส.ค. 68)    (6) จัดกิจกรรมสัมมนา กบข. ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 19 - 20 กรกฎาคม 2568 เพื่อส่งเสริมความผูกพันของพนักงานและการทำงานเป็นทีม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 236 คน    (7) จัดกิจกรรม CSR กบข. ร่วมปันน้ำใจช่วยภัยน้ำท่วม วันที่ 27 พฤศจิกายน 2568 พนักงาน กบข. ร่วมใจจัดทำถุงยังชีพมอบให้ผู้ประสบอุทกภัยทางภาคใต้  	

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนงาน / กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
5. การส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2568			
การสื่อสารและจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานสื่อสารและส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	(8) จัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ ประจำปี 2568 วันที่ 17 ธันวาคม 3568 มีพนักงานกิจกรรมจำนวน 247 คน    (9) จัดสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร Employee Engagement Survey วันที่ 1 – 10 ธันวาคม 2568 มีพนักงานร่วมทำการสำรวจจำนวน 260 คน  	

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค / ความเสี่ยง	แนวทางการจัดการ/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

สถิติด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

GPF Demographic

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

พนักงานทั้งหมด

257 คน

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุาริ
รองเลขาธิการ	15	2
ผู้ช่วยเลขาธิการ		5
ผู้อำนวยการอาวุโส	47	16
ผู้อำนวยการ		27
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	186	47
ผู้จัดการ		66
ผู้ช่วยผู้จัดการ		60
เจ้าหน้าที่อาวุโส	38	23
เจ้าหน้าที่		11
รวม	286*	257*

หมายเหตุ * อัตรากำลังพนักงาน ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว 2 อัตรา

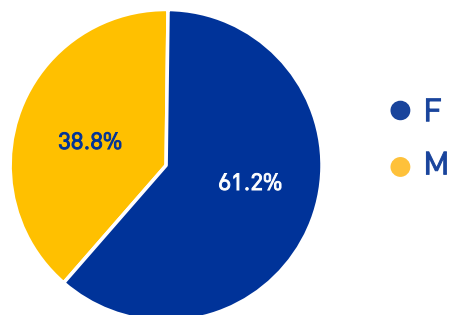
อายุพนักงานเฉลี่ย

46 ปี

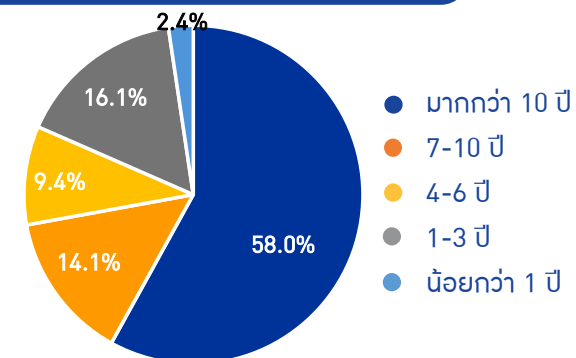
อายุงานเฉลี่ย

14 ปี

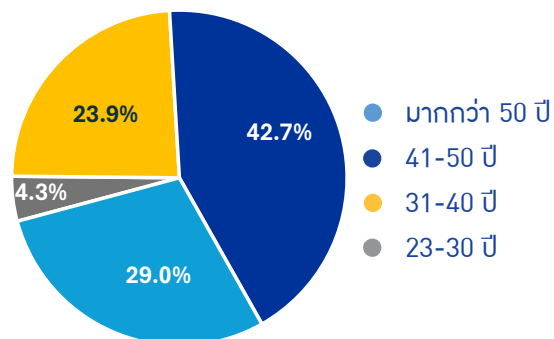
ข้อมูลพนักงานแยกตามเพศ



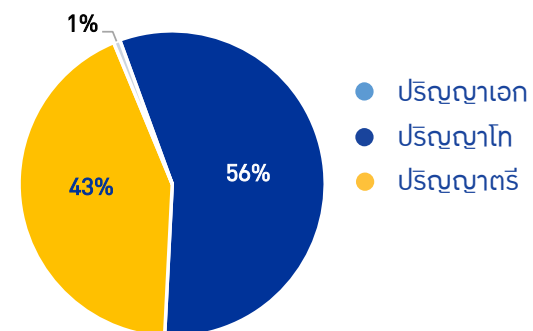
ข้อมูลพนักงานแยกตามอายุการทำงาน



ข้อมูลพนักงานแยกตามอายุตัว



ข้อมูลพนักงานแยกตามการศึกษา



อัตรากำลังพนักงานแยกตามหน่วยงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

รวม 257 / 286

บรรจุารัง / กรอบอัตรากำลัง

เลขาธิการ

2 / 2

สำนักที่ปรึกษา
เลขาธิการ

6 / 6

สายงานตรวจสอบ
ภายใน

23 / 37

กลุ่มงานลงทุน

สายงาน
Public
Markets

ฝ่ายลงทุน
ตราสารทุน

ฝ่ายลงทุน
ตราสารหนี้

ฝ่ายบริหาร
อัตราแลกเปลี่ยน

ฝ่ายบริหาร
ผู้จัดการกองทุน
ในประเทศ

ฝ่ายบริหาร
ผู้จัดการกองทุน
ต่างประเทศ

สายงาน
Private
Markets

ฝ่ายบริหาร
ผู้จัดการกองทุน
Private Market

ฝ่ายลงทุน
ทางเลือก

ฝ่ายค่าตราสาร

ฝ่ายบริหารข้อมูล
การลงทุน

25 / 27

กลุ่มงาน
ยุทธศาสตร์

สายงาน
ยุทธศาสตร์
องค์กร

ฝ่ายกลยุทธ์
องค์กร

ฝ่ายส่งเสริมการ
ลงทุน
เพื่อความยั่งยืน

สายงาน
ยุทธศาสตร์
การลงทุน

ฝ่ายกลยุทธ์
การลงทุน

ฝ่ายพัฒนาแผน
การลงทุน

ฝ่ายวิเคราะห์
การลงทุน

19 / 19

กลุ่มงานบริหาร
ความเสี่ยง

สายงานบริหาร
ความเสี่ยง
การลงทุน

ฝ่ายบริหาร
ความเสี่ยงองค์กร

ฝ่ายกำกับ
กิจกรรมองค์กร

44 / 46

กลุ่มงานสมาชิก
สัมพันธ์และ
สื่อสารองค์กร

ฝ่ายบริการสมาชิก

ฝ่ายสื่อสารสมาชิก

ฝ่ายสวัสดิการ
และ CRM

ฝ่ายประชาสัมพันธ์
และกิจกรรม
องค์กร

40 / 42

กลุ่มงาน
เทคโนโลยี
สารสนเทศ

ฝ่ายบริหาร
เทคโนโลยี
สารสนเทศ

ฝ่ายระบบ
คอมพิวเตอร์

ฝ่ายระบบงาน
สารสนเทศ

77 / 78

กลุ่มงานบริหาร
และปฏิบัติการ

ฝ่ายทะเบียน
สมาชิกด้านรับ

ฝ่ายทะเบียน
สมาชิกด้านจ่าย

ฝ่ายปฏิบัติการ
ลงทุน

ฝ่ายบัญชีและ
การเงิน

ฝ่ายบริหาร
สำนักงาน

12 / 15

สำนัก
เลขาธิการ

ฝ่ายเลขานุการ
องค์กร

ฝ่ายกฎหมาย
องค์กร

ฝ่ายกฎหมาย
ลงทุน

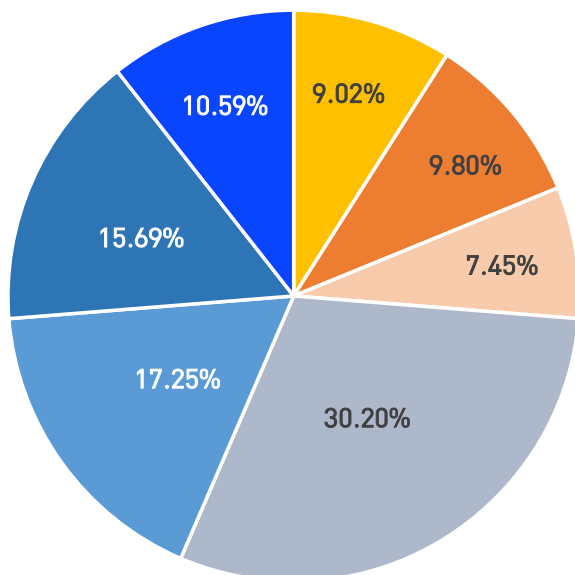
9 / 9

สายงาน
ทรัพยากร
บุคคล

อัตรากำลังพนักงานแยกตามหน่วยงาน

อัตรากำลังแยกตามหน่วยงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568



■ กลุ่มงานลงทุน	23 อัตรา	9.3%
■ กลุ่มงานยุทธศาสตร์	25 อัตรา	9.7%
■ กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	19 อัตรา	7.3%
■ กลุ่มงานบริหารและปฏิบัติการ	77 อัตรา	30%
■ กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	44 อัตรา	17%
■ กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	40 อัตรา	15.5%
■ หน่วยงานขึ้นตรงเลขานุการ	29 อัตรา	11.2%

การบรรจุแต่งตั้งและอัตราการลาออก

บรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่ ปี 2568

8 อัตรา

แยกตามตำแหน่ง

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

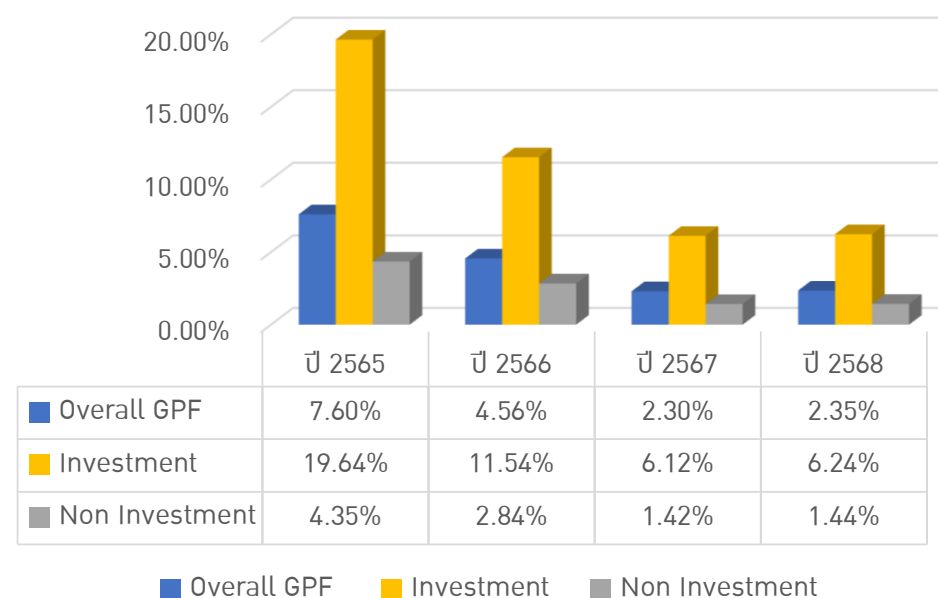
แยกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงานลงทุน	2 อัตรา
กลุ่มงานยุทธศาสตร์	2 อัตรา
กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	2 อัตรา
กลุ่มงานบริหารและปฏิบัติการ	2 อัตรา
กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	- อัตรา
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	- อัตรา
หน่วยงานขึ้นตรงเลขาธิการ	- อัตรา

อัตราการลาออก (Turnover) ปี 2568

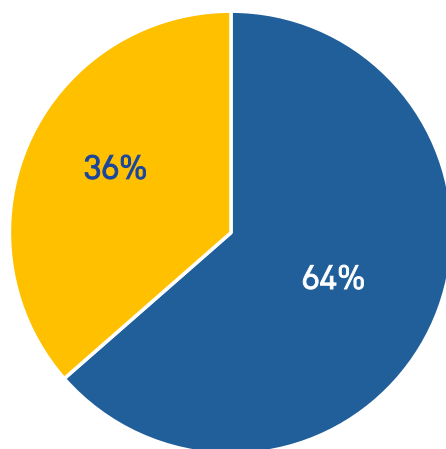
2.35 %

แผนภูมิเปรียบเทียบ Turnover Rate ปี 2565 - 2568



สถิติด้านการพัฒนาบุคลากร

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ระหว่างวันที่ 1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 68



- ฝึกอบรมภายใน / บรรยายพิเศษ / Knowledge Sharing เฉลี่ย 22.22 ชั่วโมง / คน
- ฝึกอบรมภายนอก (ในประเทศ / ต่างประเทศ) เฉลี่ย 12.75 ชั่วโมง / คน

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเฉลี่ย 34.97 ชั่วโมง / คน

Employee Engagement – Say Stay Strive

Say Stay Strive Employee Engagement in 2025

