

## รวก.(บ) กล่าวชื่นชม ทีมงาน HR

- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และการพิจารณาการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษฯ ระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไป
- เชื้อด่วน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ฉบับใหม่
- MWA Happy Workplace
- การทบทวนแผนการดำเนินงาน HR Strategy Map ปีงบประมาณ 2564 รอบกลางปี และแนวทางการจัดทำแผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565
- โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์



อ่านเพิ่มเติม Scan QR Code  
หรือ ทาง Intranet ฝอ.บ.

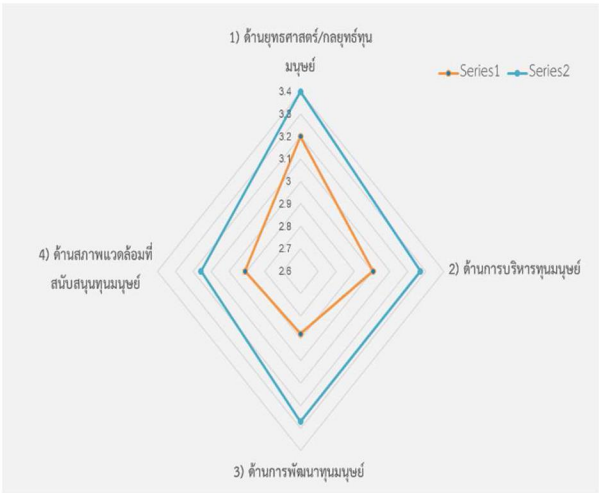


# รวก.(บ) กล่าวชื่นชมทีมงาน HR

การประชุมคณะผู้บริหารสายงานบริหาร ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2564 รวก.(บ) กล่าวชื่นชมและขอบคุณ ทีมงานด้าน HR ที่ร่วมกันดำเนินงาน ทำให้การประเมินด้าน Core Business Enablers ปีงบประมาณ 2563 ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) ได้คะแนนสูงสุดจากทั้งหมด 8 ด้าน และได้คะแนนสูงสุดอันดับ 1 จากรัฐวิสาหกิจในกลุ่มปีงบประมาณ จำนวน 34 แห่ง เป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน

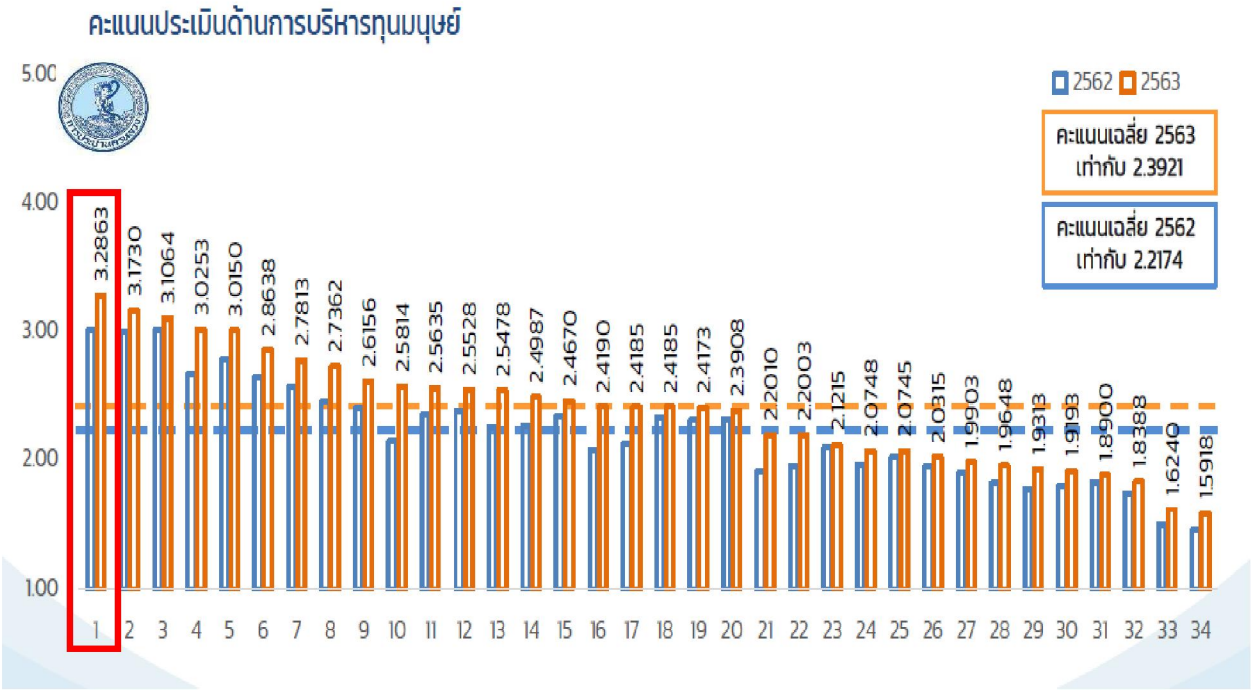


ผลการประเมิน Enablers ด้านที่ 6 HCM ของ กปน ปีงบประมาณ 2563



หัวข้อ	ปี 2562	ปี 2563	เพิ่มขึ้น
คะแนนรวม	3.0133	3.2863	0.2730
1. ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ทุนมนุษย์	3.2000	3.4000	0.2000
2. ด้านการบริหารทุนมนุษย์	3.0050	3.2700	0.2650
3. ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์	2.8800	3.2700	0.3900
4. ด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทุนมนุษย์	2.9100	3.1567	0.2467

ผลการประเมิน Enablers ด้านที่ 6 HCM ของ กปน เทียบกับรัฐวิสาหกิจในกลุ่มปีงบประมาณ

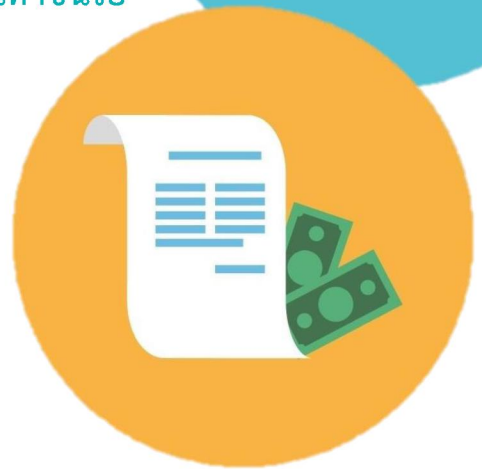


ทีมงาน HR ขอขอบคุณผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรทุกคน ที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปน. มาโดยตลอด จนส่งผลให้การดำเนินงานของ กปน. สามารถก้าวสู่การเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจในระดับแนวหน้าด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีและการพิจารณา การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไป



คณะกรรมการ กปน. ในการประชุมครั้งที่ 12/2563 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2563 มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานประจำปี และการพิจารณาการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งเป็นแนวทางที่ กปน. ปฏิบัติอยู่เดิม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560



ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้กำหนดหลักเกณฑ์พิเศษเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ทั่วไปตามคำสั่ง กปน. ที่ 391/2543 และ คำสั่ง กปน. ที่ 38/2553 เช่น ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ต้องมีคะแนน KPI มากกว่า 4 และ 4.5 รวมทั้งต้องพิจารณาถึงจำนวนวันลา ฯลฯ ดังรายละเอียดปรากฏตามบันทึกที่ ผวก 11/2564 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2564 เรื่อง แจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานประจำปีระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไป และการพิจารณาการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น ระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) ได้แจ้งเวียนให้พนักงานทราบแล้ว

สำหรับพนักงานที่สนใจสามารถดูรายละเอียดของหลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้จากหน้า intranet ของ ฝสก.





# เช็ควิน

ฉบับใหม่



สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร  
มีอะไรน่าสนใจบ้างไปดูกัน... (๕๗)



Q 1 : บุตรของพนักงานที่ใช้สิทธิเบิกเงินค่าเล่าเรียน ต้องมีอายุกี่ปี ?

A : ตั้งแต่อายุครบ 3 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี โดย

- อายุครบ 3 ปี ภาคการศึกษาใด เบิกได้ตั้งแต่ภาคการศึกษานั้น
- อายุครบ 25 ปี ในภาคการศึกษาใด ให้สิทธิเบิกได้ทั้งปีการศึกษา



Q 2 : พนักงานสามารถใช้สิทธิเบิกเงินค่าเล่าเรียนได้ที่คน

A : ใช้สิทธิเบิกเงินค่าเล่าเรียนของบุตรได้ 3 คน

Q 3 : หากพนักงานผู้ใช้สิทธิเบิกเงินค่าเล่าเรียน 2 คนแล้วต่อมาลำดับที่ 3 มีบุตรแฝด  
จะเบิกได้อย่างไร

A : พนักงานสามารถเบิกบุตรแฝดที่คลอดพร้อมกันในคราวเดียวได้ทุกคน



Q 4 : คู่สมรสทำงานต่างรัฐวิสาหกิจ หรือรับราชการ ใช้สิทธิเบิกอย่างไร?

A : > **กรณีต่างรัฐวิสาหกิจ** ให้ใช้สิทธิเบิกทางฝ่ายสามีก่อน

> **กรณีรับราชการ** ให้ใช้สิทธิเบิกทางราชการก่อน

**\*\* หาก สิทธิที่ได้รับต่ำกว่าให้นำสำเนาใบเสร็จรับเงินที่หน่วยงานอื่นรับรองการเบิกจ่าย  
แล้วมาใช้สิทธิเบิกเพิ่มจาก กปน.**



Q 5 : หากคู่สมรสเป็นพนักงาน กปน. ทั้งสองฝ่าย ฝ่ายใดจะต้องเป็นผู้ยื่นเบิก  
เงินค่าเล่าเรียน ?

A : ฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิเบิก และหากใช้สิทธิครบแล้วไม่สามารถให้ฝ่าย  
ภรรยานำมาเบิกเพิ่มได้อีก





# สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีอะไรน่าสนใจบ้างไปดูกัน...



Q 6 : ใช้เอกสารอะไรบ้างในการยื่นเบิกค่าเล่าเรียน

A : > ใบเสร็จรับเงิน

> อนุบาลถึงอนุปริญญา

- ใช้หนังสือรับรองการเรียกเก็บค่าบำรุงการศึกษา (โรงเรียนรัฐบาล)

- ใช้ใบประกาศการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษา (โรงเรียนเอกชน)

> ปริญญาตรี

- ใช้ระเบียบ/ใบประกาศ การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย



**\*\* หากสถานศึกษาเรียกเก็บรายการที่ไม่ได้อยู่ในหนังสือรับรอง หรือใบประกาศ เบิกไม่ได้นะคะ**

Q 7 : ใบเสร็จรับเงินสูญหายต้องทำอะไร ?

A : > ใช้สำเนาใบเสร็จรับเงินของสถานศึกษาและให้ผู้รับเงินของสถานศึกษาเป็นผู้รับรองความถูกต้องของใบเสร็จรับเงิน

> ให้พนักงานระบุข้อความรับรองลงในใบเสร็จรับเงินว่า **"หากข้าพเจ้าพบใบเสร็จรับเงินฉบับจริงแล้วจะไม่นำมาเบิกซ้ำอีก"** พร้อมลงลายมือชื่อกำกับและตราประทับของสถานศึกษา



ไม่อยากพลาด!!! ข้อมูลที่ถูกต้องในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร โปรดติดตามความเคลื่อนไหวได้ในตอนต่อไปนะคะ (Ep2.)

\*\*\*ส่วนบริหารคำตอบแทน กองบริหารคำตอบแทน ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์  
กบต. โทร 02 504 0123 ต่อ 1263 , 1245







# โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Succession Plan for Key Positions)

การดำเนินงานโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564  
โดย คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee : HRC)



หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ปีงบประมาณ 2564

- เป็นพนักงานระดับ 6 – 9 เพื่อเตรียมสืบทอดในตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของแต่ละสายงาน จนถึงตำแหน่งผู้ว่าการ
- พนักงานต้องมีอายุงานนับถึงเกษียณอายุ ดังนี้

คุณสมบัติ	อายุการทำงาน
ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 9	เกษียณอายุหลังปีงบประมาณ 2566
ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 8	เกษียณอายุหลังปีงบประมาณ 2567
ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 ที่ดำรงระดับตำแหน่งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี	อายุงานนับจากปีที่ดำรงระดับจนถึงปีที่เกษียณ มากกว่า 12 ปี (เกษียณอายุหลังปีงบประมาณ 2567)
ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ที่ดำรงระดับตำแหน่งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี	อายุงานนับจากปีที่ดำรงระดับจนถึงปีที่เกษียณมากกว่า 15 ปี (เกษียณอายุหลัง ปีงบประมาณ 2570)

- ผ่านการประเมินตามที่คณะกรรมการฯ กำหนด
- มีความรู้ตรงตามคุณวุฒิเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งที่จะไปสืบทอด
- มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระบบ PBM/CBM และผลคะแนน LC 360 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของ กปน. (ระดับดี = 3.51 – 4.50 และ ระดับดีมาก = 4.51 - 5.00)
- มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
- เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะการสื่อสารที่ดีต่อองค์กร และเป็นคนเก่ง คนดี

## การดำเนินงานตามโครงการฯ

เดือนพฤศจิกายน 2563 ผู้บริหารระดับ 6 – 9 ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ฯ เข้ารับการประเมินศักยภาพและความพร้อมผู้บริหารตามโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือประเมินจำแนกตามระดับตำแหน่ง

คณะกรรมการ HRC นำผลการประเมินฯ มากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา คัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ ปีงบประมาณ 2564 จำแนกแต่ละระดับ ดังนี้

- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 9 ที่เข้ารับการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center) ให้ผ่านเข้าร่วมโครงการฯ ทุกคน
- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 ที่เข้ารับการประเมินคัดกรองศักยภาพผู้นำ ด้วยเครื่องมือ Leadership Potential Indicator : LPI และประเมินความพร้อมภาวะความเป็นผู้นำ ด้วยเครื่องมือ Leadership Readiness Assessment : LRA และ
- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 – 7 ที่เข้ารับการประเมินความพร้อมภาวะความเป็นผู้นำด้วยเครื่องมือ Leadership Readiness Assessment : LRA ให้ใช้เกณฑ์ผ่านการประเมินพนักงานเข้าสู่ 9 Box ตามเกณฑ์บรรทัดฐานของประเทศไทย และคณะกรรมการฯ กำหนดให้พนักงานที่อยู่ในกลุ่มของ Box ที่ 1, 2 และ 3 เป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการฯ กำหนด และมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 69 คน

- จำแนกตามกลุ่ม/ระดับ ดังนี้
1. กลุ่มที่ 1 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 9 จำนวน 15 คน
  2. กลุ่มที่ 2 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 8 จำนวน 11 คน
  3. กลุ่มที่ 3 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 7 จำนวน 20 คน
  4. กลุ่มที่ 3 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 6 จำนวน 23 คน



ผู้เข้าร่วมโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ จะได้รับการพัฒนาทั้งในแบบภาพรวมและรายบุคคลในหลักสูตรที่คณะกรรมการฯ กำหนด เพื่อให้ กปน. มั่นใจว่าตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Positions) ของ กปน. จะมีพนักงานที่มีศักยภาพตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งงานในจำนวนเพียงพอที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์นั้น ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ผูกพันว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับการแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งทุกคน

สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการฯ ในปีงบประมาณ 2564 ก็ยังคงมีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการฯ ได้อีกในอนาคต โดยท่านต้องมีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ฯ ที่คณะกรรมการฯ กำหนดในครั้งนั้น



ทั้งนี้ ในการแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งพนักงาน กปน. ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่กำหนดไว้ ตามคำสั่ง กปน. ที่ 55/2563 ลง วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ประกอบหลักเกณฑ์ตามประกาศ กปน. เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานระดับบริหาร ประกาศ ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เป็นหลัก โดยพนักงานที่มีศักยภาพและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งและหลักเกณฑ์ดังกล่าว แม้ไม่ได้เข้าร่วมโครงการฯ ก็ยังคงมีสิทธิได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งได้เช่นเดียวกัน





การทบทวน  
แผนการดำเนินงาน  
HR Strategy Map  
ปีงบประมาณ 2564  
รอบกลางปี และ  
แนวทางการจัดทำ  
แผนการดำเนินงาน  
ปีงบประมาณ 2565

การประชุมเชิงปฏิบัติการของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบแผนงาน HR Strategy Map ประกอบด้วย ฝบบ., ฝสก., ฝพบ., ฝกค., ฝพร., ฝตบ. และ กสบ.ชวค.(บค) เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ และ 18 มีนาคม 2564 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าด้าน HR สำหรับทบทวนแผนการดำเนินงาน HR Strategy Map ปีงบประมาณ 2564 รอบกลางปี และแนวทางการจัดทำแผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565



การทบทวนแผนการดำเนินงาน  
HR Strategy map ปีงบประมาณ  
2564 รอบกลางปี

นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (สภาพแวดล้อมภายใน-SW และสภาพแวดล้อมภายนอก-OT) รวมถึงรายงานผลการประเมิน Enablers ปีงบประมาณ 2563 ผลการดำเนินงานครึ่งปีแรก และการคาดการณ์ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนงาน ทั้ง 23 แผนงาน มาทบทวนแผนการดำเนินงาน HR Strategy Map ปีงบประมาณ 2564 รอบกลางปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของแผนงานให้บรรลุตามเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยที่ประชุมเห็นชอบให้มีการทบทวนแผนงานจำนวน 11 แผนงาน ซึ่ง ฝบบ. จะได้นำเสนอคณะกรรมการ HRC พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

แนวทางการจัดทำแผนการ  
ดำเนินงาน HR Strategy map  
ปีงบประมาณ 2565

นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (สภาพแวดล้อมภายใน-SW และสภาพแวดล้อมภายนอก-OT) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา, HR Trends, ข้อมูลคู่เทียบ และทิศทางองค์กร มาทบทวน

- \* HR Strategic Advantage (S+O)
- \* HR Strategic Challenge (W+T)
- \* HR Strategic Objective

สำหรับทบทวน HR Strategy Map (2563 – 2565) และเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565 ต่อไป



# MWA Happy Workplace



โดย กองความปลอดภัยและอาชีวอนามัย  
ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์

เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2564 กองบริหารค่าตอบแทน ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ร่วมกับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดให้มีการอบรมหลักสูตร “เพื่อความสุขทางการเงิน” หัวข้อ “การวางแผนการเงินส่วนบุคคล” ให้กับพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 49 ปี จำนวน 323 คน ในรูปแบบ Online Learning ผ่าน Application Zoom และ Facebook Live M-wit โดยวิทยากรผู้บรรยายคือ อาจารย์จักรพงษ์ เมฆพันธุ์ หรือ โค้ชหนุ่ม เดอะมันนี่โค้ช ผู้ทรงคุณวุฒิและวิทยากรจากบริษัท เดอะมันนี่โค้ช จำกัด ซึ่งการบรรยายในหัวข้อนี้เป็นส่วนหนึ่งใน กิจกรรมของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้บุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่ดี ซึ่งมีการยกตัวอย่างของสถานการณ์การลงทุนในภาพรวมของประเทศ โดยผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารเงินของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดแรงบันดาลใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออมเพื่อไปสู่ความมั่งคั่งทางการเงิน

โดยวิทยากรได้ให้แนวทางในเรื่องการบริหารการเงินที่น่าสนใจ คือ จะต้องมีการวางแผนเป้าหมายการเงินขั้นพื้นฐาน มีการจัดการทางการเงินโดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการบริหารสภาพคล่องและหนี้สิน และการวางแผนเกษียณโดยเคลียร์หนี้สินให้ได้ก่อนเกษียณอายุ



## หัวข้อพูดคุย ...

- เป้าหมายการเงินขั้นพื้นฐาน
- หลักการจัดการเงินส่วนบุคคล
- ตัวชี้วัดการเงินส่วนบุคคล
- การบริหารสภาพคล่อง (และหนี้สิน)
- แผนการออมส่วนบุคคล
- การวางแผนเกษียณอย่างง่าย

## ตัวอย่างการลงทุนตามช่วงอายุโดยทั่วไป

### แนวทางการเลือกแผนการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### ช่วงอายุ 20-45 ปี



#### ช่วงอายุ 45-59 ปี



### 1 ประเมินค่าใช้จ่ายรวมต่อเดือนหลังเกษียณ (\*หากเกษียณวันนี้)

- ค่าอาหาร	10,000
- ค่าเดินทาง	2,000
- ค่าสาธารณูปโภค	3,000
- ค่าใช้จ่ายสุขภาพ	-
- นันทนาการ	2,000
- อื่นๆ (สำรอง)	3,000

นายอ อายุ 35 ปี ต้องการวางแผนเกษียณ  
เขาประเมินว่า ถ้าพู่นึกเกษียณ  
และไม่มีการหนี้ใดๆแล้ว  
เขาจะมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน ดังนี้

รวมค่าใช้จ่ายต่อเดือน  
20,000 บาท/เดือน

## ตัวอย่างการประมาณการเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



### การประมาณการเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Currently Saved 1. เงินเริ่มเก็บ  
Monthly Salary 2. เงินเดือน  
Annual Salary Raise% 3) เงินเดือนขึ้นเฉลี่ยปี (%)

Compounding Annually

Contribution%	0.0	+	4. หักสมทบจากกองทุน (%)
Employer Match%	0.0	+	5. นายจ้างสมทบ (%)
Return Rate%	0	+	6. อัตราผลตอบแทนที่ได้รับ (%)
Until Retire	0	+	7. จำนวนปีเกษียณ (ยกเว้นปีเกษียณ)
Employee Contribution	0.00		8. รวมเงินสมทบทั้งหมด
Employer Match	0.00		9. ส่วนของนายจ้าง
Investment Gain	0.00		10. ผลของแผนการออม
Net at Retirement	0.00		11. รวมเงิน ณ วันเกษียณ

รวมแผนการเกษียณที่คำนวณได้ โดยให้ข้อมูล จักรพงษ์ เมฆพันธุ์

zoom



## ตัวอย่างการประเมินค่าใช้จ่ายรวมต่อเดือนหลังเกษียณ

