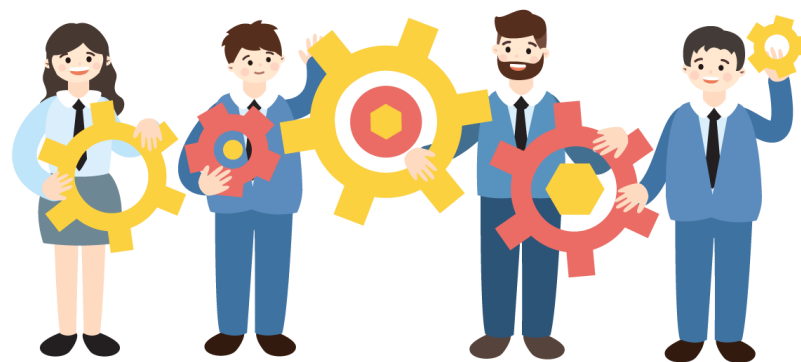


แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด
ประจำปี พ.ศ. 2567



**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด
ประจำปี พ.ศ. 2567**

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
1	แผนงานทบทวนโครงสร้างองค์กรและบริหาร อัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน	ความสำเร็จของแผนงานทบทวนโครงสร้างองค์กร และ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศทางการ ดำเนินงาน	1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567	500,000
2	แผนงานทบทวนและพัฒนาระบบแรงจูงใจ ให้เชื่อมโยงกับระบบผลการดำเนินงาน (PMS) ของบุคลากร	1. ความสำเร็จของแผนงาน 2. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบแรงจูงใจ	1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567	1,000,000
3	แผนการพัฒนาระบบ Competency และ ประเมินผล ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	1. ความสำเร็จของแผนงาน 2. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตาม Competency ที่กำหนดใน IDP 3. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ความรู้ความ เข้าใจในเรื่องของ Competency (แบบทดสอบ) 4. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน Functional Competency ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567	200,000
4	แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	จำนวน KM ที่จัดทำสำเร็จตามผลการรวบรวมความรู้ที่ จำเป็นได้ตามเป้าหมาย	1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567	320,000



ตัวชี้วัด (Leading & Lagging Indicator)

การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ข้อมูล Baseline ปี 2566	เป้าหมายรายปี				
				2567	2568	2569	2570	2571
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณ/คุณภาพ) (Leading Indicator)	ความสำเร็จของแผนงานทบทวนโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน	ร้อยละ	-	100	-	-	-	-
	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนโครงสร้างและอัตรากำลังระยะยาว	ร้อยละ	-	สามารถนำเสนอ สคร. กรอบโครงสร้างอัตรากำลังและโครงสร้างเงินเดือน	100	-	-	-
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงานหรือผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากแผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	Productivity Ratio	ร้อยละ	-	สอดคล้องกับเป้าหมายทางการเงิน โดยคงกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม				

หมายเหตุ: ในปี 2568 ร้อยละความสำเร็จขึ้นอยู่กับการอนุมัติจาก สคร.

ทรัพยากรที่ต้องการ

1. ด้านงบประมาณ

งบประมาณโครงการ : ปี 2567 จำนวน 500,000 บาท รวม ปี 2567-2571 จำนวน 1,000,000 บาท

รายการงบประมาณ

หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)					
		ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	รวม
งบทำการ	จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา	500,000	-	-	-	500,000	1,000,000
งบลงทุน	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	500,000	-	-	-	500,000	1,000,000



กิจกรรม	ผลผลิต	ความเสี่ยง	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก)	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (สนับสนุน)	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 2567										2568	2569	2570	2571	
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.					พ.ย.
5. นำเสนอรายละเอียดโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังที่ทบทวน เสนอต่อผู้บริหาร คณะกรรมการ และคณะกรรมการ บสอ.	โครงสร้าง องค์กร อัตร ากำลัง	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															
6. นำเสนอรายละเอียดโครงสร้างองค์กร อัตรากำลังที่ทบทวน ต่อ สคร. กรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และโครงสร้างเงินเดือน	ที่ทบทวน	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															
7. ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร และสรรหาอัตรากำลังตามโครงสร้าง องค์กรที่ได้รับการอนุมัติ	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															

รายละเอียดงบประมาณระยะยาว (ถ้ามี)

กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	รายละเอียดงบประมาณ (บาท)						
		ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570	2571	รวม
	งบลงทุน							
	งบทำการ							
	รวม							
	งบลงทุน							
	งบทำการ							
	รวม							



ความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยงของ แผนงานโครงการ	มาตรการควบคุมภายใน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ความเพียงพอของ มาตรการควบคุม ภายใน (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบ x โอกาส)	แผนจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
-	-	-	-	-



AP13-2: แผนงานทบทวนและพัฒนาระบบแรงจูงใจ ให้เชื่อมโยงกับระบบผลการดำเนินงาน (PMS) ของบุคลากร

ชื่อแผนงาน/โครงการ : แผนงานทบทวนและพัฒนาระบบแรงจูงใจให้เชื่อมโยงกับระบบผลการดำเนินงาน (PMS) ของบุคลากร.....

หลักการและเหตุผล : บสอ. มุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) : SO3.Enhanced.Core.Business.Enablers.ส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการองค์กร.....

เป้าประสงค์ (Goal) : การทบทวนยกระดับแรงจูงใจและระบบประเมินผล.....

ยุทธศาสตร์ (Strategy) : S9.ยกระดับศักยภาพและผลิตภาพ.(Productivity) ของบุคลากร.....

กลยุทธ์ (Tactic) : T14.พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนา ในการเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะของบุคลากร (HRD).....

ตัวชี้วัด (KPI) : ผลประเมิน Competency สำคัญ.....

ผู้รับผิดชอบ (หลัก) : ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล.....

ผู้รับผิดชอบร่วม/สนับสนุน (สนับสนุน) : ส่วนแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณ.....

วัตถุประสงค์โครงการ : เพื่อให้ได้ซึ่งระบบแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับระบบผลการดำเนินงาน (PMS) ของบุคลากร สำหรับผลักดันบุคลากรให้มีการพัฒนาและศักยภาพที่เพิ่มขึ้น.....

ผลผลิต (Output) : กรอบแรงจูงใจและการประเมินผลการดำเนินงาน ที่ต้องปรับปรุง.....

ผลลัพธ์ (Outcome) : ความสำเร็จในการพัฒนาระบบพัฒนาระบบแรงจูงใจ ให้เชื่อมโยงกับระบบผลการดำเนินงาน (PMS) ของบุคลากร และมีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร.....



ตัวชี้วัด (Leading & Lagging Indicator)

การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ข้อมูล Baseline ปี 2566	เป้าหมายรายปี				
				2567	2568	2569	2570	2571
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณ/คุณภาพ) (Leading Indicator)	ความสำเร็จของแผนงานฯ	ร้อยละ	-	100	100	100	100	-
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน หรือผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับ จากแผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	1. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบ ประเมินผล	ร้อยละ	-	80	80	80	80	80
	2. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบ แรงจูงใจ	ร้อยละ	-	80	80	80	80	80
	3. กรอบแรงจูงใจและการประเมินผลการ ดำเนินงาน ที่จะต้องปรับปรุง	ระดับ	-	ประกาศใช้ระบบ ประเมินผล การปฏิบัติงานจริง และแรงจูงใจ	-	-	-	-
	4. ระดับความสำเร็จในการเชื่อมโยงระบบ แรงจูงใจได้ตามกรอบแนวทางที่กำหนด	ระดับ	-	-	100	100	100	100

ทรัพยากรที่ต้องการ

1. ด้านงบประมาณ

งบประมาณโครงการ : ปี 2567 จำนวน 1,000,000 บาท รวม ปี 2567-2571 จำนวน 2,300,000 บาท

รายการงบประมาณ

หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)					
		ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	รวม
งบทำการ	ระบบประเมินผล	1,000,000	100,000	100,000	1,000,000	100,000	2,300,000
งบลงทุน	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	1,000,000	100,000	100,000	1,000,000	100,000	2,300,000



รายละเอียดงบประมาณระยะยาว (ถ้ามี)

กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	รายละเอียดงบประมาณ (บาท)						
		ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570	2571	รวม
-	-	งบลงทุน	1,000,000	100,000	100,000	1,000,000	100,000	2,300,000
		งบทำการ	-	-	-	-	-	-
		รวม	1,000,000	100,000	100,000	1,000,000	100,000	2,300,000

ความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยงของแผนงานโครงการ	มาตรการควบคุมภายในที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ความเสี่ยงของมาตรการควบคุมภายใน (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบ x โอกาส)	แผนจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
1. ไม่สามารถออกแบบระบบให้สอดคล้องกับกระบวนการ/หลักเกณฑ์การประเมินของ บสอ.	-	ไม่เพียงพอ	ปานกลาง	เพิ่มความยืดหยุ่นการใช้งานของระบบเพื่อปรับตามข้อจำกัด/หลักเกณฑ์ในแต่ละปี
2. มีข้อจำกัดของหลักเกณฑ์ระบบแรงจูงใจ	-	ไม่เพียงพอ	ต่ำ	มุ่งเน้นการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจ



AP14-1: แผนการพัฒนาระบบ Competency และประเมินผล ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ชื่อแผนงาน/โครงการ : แผนการพัฒนาระบบ Competency และประเมินผล ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล.....

หลักการและเหตุผล : บสอ. มุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้
บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) : SO3 Enhanced Core Business Enablers ส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการองค์กร.....

เป้าประสงค์ (Goal) : การทบทวนยกระดับแรงจูงใจและระบบประเมินผล.....

ยุทธศาสตร์ (Strategy) : S9 ยกระดับศักยภาพและผลิตภาพ (Productivity) ของบุคลากร.....

กลยุทธ์ (Tactic) : T14 พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนา ในการเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะของบุคลากร (HRD).....

ตัวชี้วัด (KPI) : ผลประเมิน Competency สำคัญ.....

ผู้รับผิดชอบ (หลัก) : ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล.....

ผู้รับผิดชอบร่วม/สนับสนุน (สนับสนุน) : ทุกส่วนงาน.....

วัตถุประสงค์โครงการ : 1. เพื่อทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน (Core Competency /Functional Competency /Managerial Competency)
ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร.....
2. เพื่อทบทวนเครื่องมือการพัฒนาที่เหมาะสม สำหรับการพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ของบุคลากร.....

ผลผลิต (Output) : 1. มีแผนการพัฒนากุศลกรตาม Functional Competency ตามตำแหน่งงานที่กำหนดขององค์กร.....
2. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตาม Competency ที่กำหนด ทั้ง Core Competency /Managerial Competency และ Functional Competency
ร้อยละ 100.....
3. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน Functional Competency ร้อยละ 80.....

ผลลัพธ์ (Outcome) : Productivity ratio.....



กิจกรรม	ผลผลิต	ความเสี่ยง	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก)	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (สนับสนุน)	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 2567											2568	2569	2570	2571
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.				
11. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ รวมถึงทบทวนค่าเป้าหมายต่างๆ ในอนาคต	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															

รายละเอียดงบประมาณระยะยาว (ถ้ามี)

กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	รายละเอียดงบประมาณ (บาท)						รวม
		ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570	2571	
-	-	งบลงทุน	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	1,000,000
		งบทำการ	-	-	-	-	-	-
		รวม	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	1,000,000

ความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยงของ แผนงานโครงการ	มาตรการควบคุมภายใน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ความเพียงพอของ มาตรการควบคุม ภายใน (เพียงพอ/ไม่ เพียงพอ)	ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบ x โอกาส)	แผนจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจไม่แล้วเสร็จตามกำหนดการ	ติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ	ไม่เพียงพอ	ปานกลาง	กำหนดเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน



AP17-1: แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ชื่อแผนงาน/โครงการ : แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

หลักการและเหตุผล : บสอ. มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับทิศทางในอนาคต โดยสนับสนุนให้เกิดการจัดเก็บและพัฒนานวัตกรรมขององค์กร ให้เกิดการต่อยอด การนำไปประยุกต์ใช้ และสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) : SO3.Enhanced.Core.Business.Enablers.ส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์ (Goal) : ระดับความสำเร็จในการเตรียมการเพื่อรองรับ Core Business Enablers

ยุทธศาสตร์ (Strategy) : S11.การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้และนวัตกรรมองค์กร

กลยุทธ์ (Tactic) : T17.พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ระบุและจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญ

ตัวชี้วัด (KPI) : ระดับความสำเร็จในการเตรียมการ เพื่อรองรับ Core Business Enablers

ผู้รับผิดชอบ (หลัก) : (ระบุส่วน ฝ่าย สายงาน) ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาองค์กร

ผู้รับผิดชอบร่วม/สนับสนุน (สนับสนุน) : ทุกส่วนงาน

วัตถุประสงค์โครงการ : 1. เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานและการดำเนินธุรกิจ
2. เพื่อให้องค์กรให้มีระบบการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ (KM) ที่เป็นมาตรฐานและรองรับการประเมินผลการดำเนินงานของ สคร.

ผลผลิต (Output) : ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ

ผลลัพธ์ (Outcome) : จำนวนกระบวนการที่มีการปรับปรุงที่เกิดจากกิจกรรมการ KM

ตัวชี้วัด (Leading & Lagging Indicator)

การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ข้อมูล Baseline ปี 2566	เป้าหมายรายปี				
				2567	2568	2569	2570	2571
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณ/คุณภาพ) (Leading Indicator)	ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน หรือผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากแผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	จำนวน KM ที่จัดทำสำเร็จตามผลการรวบรวมความรู้ที่จำเป็นได้ตามเป้าหมาย	ร้อยละ	-	100	100	100	100	100



การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ข้อมูล Baseline ปี 2566	เป้าหมายรายปี				
				2567	2568	2569	2570	2571
	จำนวนกระบวนการที่มีการปรับปรุงที่เกิดจากการกระบวนการ KM	จำนวนกระบวนการ	-	-	-	1	2	3

ทรัพยากรที่ต้องการ

1. ด้านงบประมาณ

งบประมาณโครงการ : ปี 2567 จำนวน 320,000 บาท รวม ปี 2567-2571 จำนวน 1,600,000 บาท

รายการงบประมาณ

หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)					
		ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	รวม
งบทำการ	จัดสรรรงค์ KM Days	250,000	250,000	250,000	250,000	250,000	1,250,000
งบลงทุน	อบรมศึกษาดูงาน	70,000	70,000	70,000	70,000	70,000	350,000
รวม	-	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000	1,600,000

2. ด้านเทคโนโลยี

ประเภท	ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่ต้องการเพิ่มเติม	ความสอดคล้องกับแผนดิจิทัลขององค์กร
-	ช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้	ใช่ ตามแผน Ap17-1

3. ด้านทรัพยากรบุคคล

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ทักษะของบุคลากรในปัจจุบัน มีความเพียงพอในการทำให้บรรลุแผนงานหรือไม่	ทักษะที่ต้องการเพิ่มเติม
พนักงาน HR	2	ไม่เพียงพอ	การวิเคราะห์ข้อมูลและความรอบรู้ในด้าน KM เชิงลึก



รายละเอียดของกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ผลผลิต	ความเสี่ยง	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ (หลัก)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ (สนับสนุน)	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 2567											2568	2569	2570	2571
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.				
1. ทบทวน/แต่งตั้งกรรมการและคณะทำงาน พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															
2. ศึกษาระบบ KM จากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ และแนวปฏิบัติที่ดี เช่น ISO30401 เกณฑ์การประเมินผลการจัดการความรู้ ของ สคร. เป็นต้น	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															
3. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการความรู้	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															
4. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ โดยกำหนด กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ และจัดทำ เป็นแนวทางการดำเนินงานพัฒนาระบบ KM	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															
5. พัฒนาและออกแบบระบบ KM ที่รองรับ และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ โดยครอบคลุม กระบวนการจัดการความรู้ที่ดี ตั้งแต่การระบุ ความรู้ที่จำเป็น การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการติดตามผล การนำความรู้ไปใช้	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															
6. จัดทำรายละเอียดแนวทางการระบุน้ำความรู้ ที่จำเป็น	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															



กิจกรรม	ผลผลิต	ความเสี่ยง	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก)	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (สนับสนุน)	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 2567											2568	2569	2570	2571	
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.					ธ.ค.
7. จัดทำรายละเอียดแนวทางการรวบรวม ความรู้ที่จำเป็น เครื่องมือในการรวบรวม ความรู้	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-																
8. พัฒนาช่องทางในการจัดเก็บความรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างทั่วทั้งองค์กร	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-																
9. ติดตามประเมินผล ระบบการพัฒนา ความรู้ เพื่อทบทวนแนวทางและยกระดับ การพัฒนา ระบบการจัดการความรู้ ให้รองรับแนวทางการประเมินผลของ สคร.	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-																
10. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนการจัดการ ความรู้ (แผนระยะยาว) และนโยบาย การจัดการความรู้ เพื่อจัดทำแผนแม่บท การจัดการความรู้ และแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องตามแนวทางการประเมินผล ของ สคร.	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-																



รายละเอียดงบประมาณระยะยาว (ถ้ามี)

กิจกรรม	กิจกรรมย่อย	รายละเอียดงบประมาณ (บาท)						
		ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570	2571	รวม
-	-	งบลงทุน	-	-	-	-	-	-
		งบทำการ	-	-	-	-	-	-
		รวม	320,000	320,000	320,000	320,000	320,000	1,600,000

ความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยงของ แผนงานโครงการ	มาตรการควบคุมภายใน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ความเพียงพอของมาตรการ ควบคุมภายใน (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบ x โอกาส)	แผนจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเท่าที่ควร	-	ไม่เพียงพอ		กำหนดเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน



AP13-1: แผนงานทบทวนโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน

- ชื่อแผนงาน/โครงการ : แผนงานทบทวนโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน.....
- หลักการและเหตุผล : บสอ.มุ่งเน้นกระบวนการที่มีความสำคัญในการสร้างองค์กร ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงสามารถช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและประสบความสำเร็จขององค์กรได้ดีขึ้น.....
- วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) : SO3.Enhanced.Core.Business.Enablers.ส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการองค์กร.....
- เป้าประสงค์ (Goal) : ศักยภาพ.(Competency) และผลิตภาพ.(Productivity) ของบุคลากร.....
- ยุทธศาสตร์ (Strategy) : S9.ยกระดับศักยภาพและผลิตภาพ.(Productivity) ของบุคลากร.....
- กลยุทธ์ (Tactic) : T13.ยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์.(HRM).....
- ตัวชี้วัด (KPI) : ผลประเมิน.Competency.สำคัญ.....
- ผู้รับผิดชอบ (หลัก) : ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล.....
- ผู้รับผิดชอบร่วม/สนับสนุน (สนับสนุน) : ส่วนแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณ.....
- วัตถุประสงค์โครงการ : 1. บสอ. มุ่งเน้นการทบทวนและปรับโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลังระยะยาวให้สอดคล้องและเพียงพอต่อทิศทางการดำเนินงานในอนาคต
2. การปรับปรุงกรอบแรงจูงใจและการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว. รวดเร็ว. และสามารถจัดการอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม.....
3. การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร. และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์. ยุทธศาสตร์. และเป้าหมายขององค์กร.....
- ผลผลิต (Output) : 1. แผนโครงสร้าง. และอัตรากำลังระยะยาว.....
2. Productivity.Ratio.....
- ผลลัพธ์ (Outcome) : มีการทบทวนโครงสร้างองค์กร. และอัตรากำลัง. ที่เพียงพอต่อทิศทางการดำเนินงานในอนาคต.....