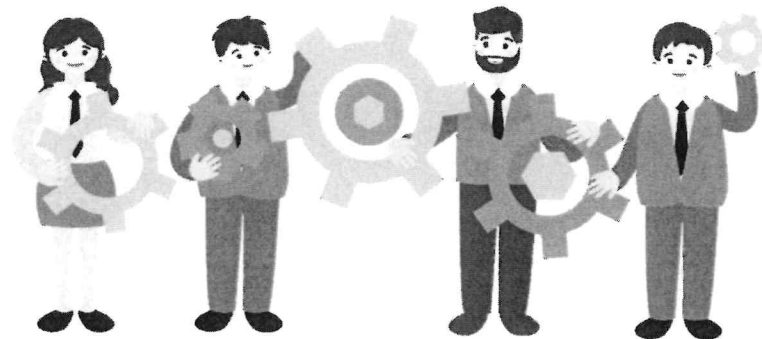




แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด
ประจำปี พ.ศ. 2568

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล				
1	โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศ ทางการดำเนินงาน	ความสำเร็จของแผนงานทบทวนโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศ ทางการดำเนินงาน	1 มกราคม 2568 - 31 ธันวาคม 2568	500,000
2	โครงการทบทวนและพัฒนาระบบแรงจูงใจ ให้เชื่อมโยงกับระบบผลการดำเนินงาน (PMS) ของบุคลากร	1. ความสำเร็จของแผนงาน 2. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบประเมินผล 3. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบแรงจูงใจ 4. ระดับความสำเร็จในการเชื่อมโยงระบบแรงจูงใจ ได้ตามกรอบแนวทางที่กำหนด	1 มกราคม 2568 - 31 ธันวาคม 2568	500,000

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร				
3	โครงการพัฒนาระบบ Competency และ ประเมินผล ในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	1. ความสำเร็จของแผนงาน 2. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตาม Competency ที่กำหนดใน IDP 3. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของ Competency (แบบทดสอบ) 4. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน Functional Competency ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	1 มกราคม 2568 - 31 ธันวาคม 2568	300,000
4	โครงการพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ดำเนินงาน	จำนวน KM ที่จัดทำสำเร็จตามผลการรวบรวม ความรู้ที่จำเป็นได้ตามเป้าหมาย	1 มกราคม 2568 - 31 ธันวาคม 2568	300,000

1. แผนงานทบทวนโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด (Leading & Lagging Indicator)

การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ข้อมูล Baseline ปี 2567	เป้าหมายรายปี				
				2568	2569	2570	2571	2572
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณ/คุณภาพ) (Leading Indicator)	ความสำเร็จของแผนงานทบทวนโครงสร้าง องค์กร และการบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน	ร้อยละ	100	-	-	-	-	-
	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนโครงสร้าง และอัตรากำลังระยะยาว	ร้อยละ	สามารถนำเสนอ สคร. กรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และโครงสร้างเงินเดือน	100	-	-	-	-
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน หรือผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับ จากแผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	Productivity Ratio	ร้อยละ	สอดคล้องกับเป้าหมายทางการเงิน โดยคงกรอบอัตรากำลังเท่าเดิม					

ทรัพยากรที่ต้องการ

1. ด้านงบประมาณ

งบประมาณโครงการ : 500,000. บาท

รายการงบประมาณ

หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)					
		ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572	รวม
งบทำการ	จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา	500,000	-	-	-	-	500,00
งบลงทุน	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	500,000	-	-	-	-	500,00

2. ด้านเทคโนโลยี

ประเภท	ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่ต้องการเพิ่มเติม	ความสอดคล้องกับแผนดิจิทัลขององค์กร
-	-	-

3. ด้านทรัพยากรบุคคล

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ทักษะของบุคลากรในปัจจุบัน มีความเพียงพอในการทำให้บรรลุแผนงานหรือไม่	ทักษะที่ต้องการเพิ่มเติม
พนักงาน HR	2	เพียงพอ	การวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดของกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน

[illegible]

[illegible]

กิจกรรม	ผลผลิต	ความเสี่ยง	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก)	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (สนับสนุน)	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 2568											2569	2570	2571	2572
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
อัตรากำลังที่ทบทวน เสนอต่อผู้บริหาร คณะกรรมการ และคณะกรรมการ บสอ.	องค์กร อัตรากำลัง		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	2568	2569	2570	2571	2572	รวม
โครงการทบทวน โครงสร้างองค์กรและ บริหารอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับทิศทางการ ดำเนินงาน	จัดจ้าง	งบลงทุน						
	ผู้เชี่ยวชาญ	งบทำการ	500,000					500,000
	วิเคราะห์ อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับทิศ ทางการ ดำเนินงาน	รวม	500,000					500,000

ความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยงของ แผนงานโครงการ	มาตรการควบคุมภายใน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ความเสี่ยงของ มาตรการควบคุมภายใน (เพียงพอ/ไม่เพียงพอ)	ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบ x โอกาส)	แผนจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
-	-	-	-	-

2. แผนงานทบทวนและพัฒนาระบบแรงจูงใจ ให้เชื่อมโยงกับระบบผลการดำเนินงาน (PMS) ของบุคลากร

ตัวชี้วัด (Leading & Lagging Indicator)

การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ข้อมูล Baseline ปี 2567	เป้าหมายรายปี				
				2568	2569	2570	2571	2572
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณ/คุณภาพ) (Leading Indicator)	ความสำเร็จของแผนงานฯ	ร้อยละ	100	100	100	100	-	-
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน หรือผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับ จากแผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	1. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบประเมินผล	ร้อยละ	80	80	80	80	80	80
	2. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบแรงจูงใจ	ร้อยละ	80	80	80	80	80	80
	3. กรอบแรงจูงใจและการประเมินผลการดำเนินงาน ที่ จะต้องปรับปรุง	ระดับ	ประกาศใช้ระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จริง และแรงจูงใจ	-	-	-	-	-
	4. ระดับความสำเร็จในการเชื่อมโยงระบบแรงจูงใจ ได้ตามกรอบแนวทางที่กำหนด	ระดับ	-	100	100	100	100	100

ทรัพยากรที่ต้องการ

1. ด้านงบประมาณ

งบประมาณโครงการ : 500,000. บาท

รายการงบประมาณ

หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)					
		ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572	รวม
งบทำการ	ระบบประเมินผล	500,00	-	-	-	-	500,00
งบลงทุน	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	500,00	-	-	-	-	500,00

2. ด้านเทคโนโลยี

ประเภท	ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่ต้องการเพิ่มเติม	ความสอดคล้องกับแผนดิจิทัลขององค์กร
-	ระบบการประเมินผล	ใช่ สอดคล้องกับกลยุทธ์ T14
-	ระบบพัฒนาบุคลากร (อบรม)	ใช่ สอดคล้องกับกลยุทธ์ T14

3. ด้านทรัพยากรบุคคล

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ทักษะของบุคลากรในปัจจุบัน มีความเพียงพอในการทำให้บรรลุแผนงานหรือไม่	ทักษะที่ต้องการเพิ่มเติม
พนักงาน HR	2	เพียงพอ	การวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดของกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน

[illegible]

[illegible]

[illegible]

กิจกรรม	ผลผลิต	ความเสี่ยง	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก)	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (สนับสนุน)	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 2568												2569	2570	2571	2572
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.				
ตามแนวทางที่กำหนด ในกลุ่มบุคลากร ที่กำหนดตามระยะ (Phase) ของการนำระบบประเมินผลไปใช้			บุคคล																	

รายละเอียดงบประมาณระยะยาว (ถ้ามี)

กิจกรรม	กิจกรรมย่อย		รายละเอียดงบประมาณ (บาท)					
		ปีงบประมาณ	2568	2569	2570	2571	2572	รวม
โครงการทบทวนและ พัฒนาระบบแรงจูงใจ ให้ เชื่อมโยงกับระบบผลการ ดำเนินงาน (PMS) ของ บุคลากร	ทบทวนและพัฒนา ระบบประเมินผล	งบลงทุน	-	-	-	-	-	-
		งบทำการ	500,000	-	-	-	-	500,000
		รวม	500,000	-	-	-	-	500,000

ความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยงของ แผนงานโครงการ	มาตรการควบคุมภายใน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ความเพียงพอของ มาตรการควบคุม ภายใน (เพียงพอ/ไม่ เพียงพอ)	ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบ x โอกาส)	แผนจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
1. ไม่สามารถออกแบบระบบให้สอดคล้องกับ	-	ไม่เพียงพอ	ปานกลาง	เพิ่มความยืดหยุ่นการใช้งานของระบบ

ปัจจัยเสี่ยงของ แผนงานโครงการ	มาตรการควบคุมภายใน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ความเพียงพอของ มาตรการควบคุม ภายใน (เพียงพอ/ไม่ เพียงพอ)	ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบ x โอกาส)	แผนจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม
กระบวนการ/หลักเกณฑ์การประเมิน ของ บสอ.				เพื่อปรับตามข้อกำหนด/หลักเกณฑ์ในแต่ละปี
2. มีข้อกำหนดของหลักเกณฑ์ระบบแรงจูงใจ	-	ไม่เพียงพอ	ต่ำ	มุ่งเน้นการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจ

3. แผนการพัฒนาระบบ Competency และประเมินผล ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ตัวชี้วัด (Leading & Lagging Indicator)

การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ข้อมูล Baseline ปี 2567	เป้าหมายรายปี				
				2568	2569	2570	2571	2572
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณ/คุณภาพ) (Leading Indicator)	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาระบบ Competency และประเมินผล	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน หรือผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับ จากแผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	1. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตาม Core Competency/ Managerial Competency และ Functional Competency ที่กำหนด ใน IDP	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100
	2. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของ Competency (แบบทดสอบ)	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100
	3. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน Functional Competency ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	80	80	90	90	90	90

ทรัพยากรที่ต้องการ

1. ด้านงบประมาณ

งบประมาณโครงการ : 300,000. บาท

รายการงบประมาณ

หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)					
		ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572	รวม
งบทำการ	-	300,000	-	-	-	-	300,000
งบลงทุน	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	300,000	-	-	-	-	300,000

2. ด้านเทคโนโลยี

ประเภท	ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่ต้องการเพิ่มเติม	ความสอดคล้องกับแผนดิจิทัลขององค์กร
-	ระบบประเมินผลด้าน Competency	ใช้ ตามแผน AP13-2
-	ระบบพัฒนาบุคลากร (อบรม)	สอดคล้องกับกลยุทธ์ T13

3. ด้านทรัพยากรบุคคล

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ทักษะของบุคลากรในปัจจุบัน มีความเพียงพอในการทำให้บรรลุ แผนงานหรือไม่	ทักษะที่ต้องการเพิ่มเติม
พนักงาน HR	4	ไม่เพียงพอ	การวิเคราะห์ข้อมูลและความรอบรู้ในด้าน Competency เชิงลึก

รายละเอียดของกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ผลผลิต	ความเสี่ยง	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก)	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (สนับสนุน)	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 2568												2569	2570	2571	2572
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.				
1. ทบทวนระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency) โดยทำการวิเคราะห์ Competency ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กรการขยายตัวทางธุรกิจ ทั้งในส่วนของ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency	-	-	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	-																
2. ทบทวนสมรรถนะ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency และทบทวนเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน	-	-	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	-																
3. ทบทวนรายละเอียดของระดับสมรรถนะที่คาดหวัง รายละเอียดของระดับสมรรถนะ (Proficiency Level)	-	-	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	-																

[illegible]

[illegible]

กิจกรรม	ผลผลิต	ความเสี่ยง	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก)	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (สนับสนุน)	ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม 2568											2569	2570	2571	2572
					ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.				
11. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ รวมถึงทบทวนค่าเป้าหมายต่าง ๆ ในอนาคต	-	-	ส่วนบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-															

รายละเอียดงบประมาณระยะยาว (ถ้ามี)

กิจกรรม	กิจกรรมย่อย		รายละเอียดงบประมาณ (บาท)					
		ปีงบประมาณ	2568	2569	2570	2571	2572	รวม
โครงการพัฒนาระบบ Competency และ ประเมินผล ในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	ทบทวนและ	งบลงทุน	-	-	-	-	-	-
	กำหนดหลักการ	งบทำการ	300,000	-	-	-	-	300,000
	ประเมิน Competency	รวม	300,000	-	-	-	-	300,000

ความเสี่ยง

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

4. แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด (Leading & Lagging Indicator)

การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ข้อมูล Baseline ปี 2567	เป้าหมายรายปี				
				2568	2569	2570	2571	2572
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณ/คุณภาพ) (Leading Indicator)	ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ	ร้อยละ	100	100	100	100	100	
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน หรือผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับจาก แผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	จำนวน KM ที่จัดทำสำเร็จตาม ผลการรวบรวมความรู้ที่จำเป็นได้ ตามเป้าหมาย	ร้อยละ	100	100	100	100	100	
	จำนวนกระบวนการที่มีการปรับปรุง ที่เกิดจากการกระบวนการ KM	จำนวน กระบวนการ	-	-	1	2	3	

ทรัพยากรที่ต้องการ

1. ด้านงบประมาณ

งบประมาณโครงการ : 300,000. บาท

รายการงบประมาณ

หมวด	รายการ	งบประมาณ (บาท)					
งบทำการ		300,000	-	-	-	-	300,000
งบลงทุน		-	-	-	-	-	-
รวม	-	300,000	-	-	-	-	300,000

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

[illegible]

[illegible]

รายละเอียดงบประมาณระยะยาว (ถ้ามี)

กิจกรรม	กิจกรรมย่อย		รายละเอียดงบประมาณ (บาท)					
		ปีงบประมาณ	2568	2569	2570	2571	2572	รวม
โครงการพัฒนาการจัดการ ความรู้ (KM) เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพใน การดำเนินงาน	กำหนด หลักเกณฑ์และ รวบรวมจัดทำ องค์ความรู้	งบลงทุน	300,000	-	-	-	-	300,000
		งบทำการ	-	-	-	-	-	-
		รวม	300,000	-	-	-	-	300,000

ความเสี่ยง

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