



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

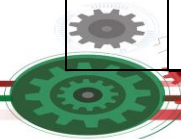
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
การบริหารทรัพยากรบุคคล					
1	การทบทวนโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน				
	1.1 การทบทวนโครงสร้างองค์กร	<p>การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด (Organizational Restructuring)</p> <p>บสอ. ได้ดำเนินการ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้มีความคล่องตัว (Agility) และสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>กระบวนการดำเนินงาน : เริ่มจากการวิเคราะห์ภารกิจหลัก (Core Function) และการจัดกลุ่มงานตามความเชี่ยวชาญ</p> <p>ผลลัพธ์ : ทุกหน่วยงานภายในองค์กรได้ดำเนินการทบทวนบทบาทหน้าที่ (Job Function Revision) ส่งผลให้เกิดความชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้ อยู่ระหว่างปรับปรุงลดขั้นตอนที่ซับซ้อน (Red Tape) เพื่อให้พนักงานทำงานเชิงรุก (Proactive) ได้มากขึ้น และสลายการทำงานแบบแยกส่วน (Silo) เพื่อสร้างการร่วมมือเชิงลึก (Collaboration) ที่ทำให้ทุกหน่วยงานเชื่อมโยงถึงกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป็นเป็นการปฏิบัติการในปี 2569</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	มกราคม - ธันวาคม 2568	ไม่มี	ไม่มี



ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
	<p>1.2 การทบทวนโครงสร้างตำแหน่งงาน และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน</p>	<p>การบริหารกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างคุ้มค่าและสนับสนุนทิศทางการดำเนินงานในอนาคต</p> <p>กระบวนการดำเนินงาน : ดำเนินการวิเคราะห์ค่างาน (Job Evaluation) และความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลังต่อปริมาณงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ดำเนินการทบทวนโครงสร้างตำแหน่งงานและได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลัง โดยมีการออกประกาศคำสั่งปรับโครงสร้างตำแหน่งงาน เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2568 เพื่อให้พร้อมสำหรับการขับเคลื่อนแผนวิสาหกิจในปีถัดไป</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน</p>	มกราคม - ธันวาคม 2568	ไม่มี	ไม่มี
2	<p>ทบทวนและพัฒนาระบบแรงจูงใจให้เชื่อมโยงกับระบบผลการดำเนินงาน (PMS) ของบุคลากร</p>				
	<p>2.1 การปรับเพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลของพนักงาน</p>	<p>การยกระดับสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์กรให้มีความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานได้รับความสะดวกในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์</p> <p>ผลการดำเนินงาน : คณะกรรมการบริษัท ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2568 เห็นชอบปรับเพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลของพนักงานเฉพาะสถานพยาบาลเอกชน ปีละ 3,600 บาท/คน ไม่รวมถึงคู่สมรสและบุตร</p> <p>สถานะปัจจุบัน : อยู่ระหว่างคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) พิจารณา ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญในการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	มกราคม - ธันวาคม 2568	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
	<p>2.2 การทบทวนหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปี</p>	<p>การปฏิรูประบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Performance-Based Culture) และความโปร่งใส</p> <p>การเปลี่ยนแปลงสำคัญ : ปรับปรุงหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปี 2568 จากเดิมใช้การจัดอันดับเชิงเปรียบเทียบ (Force Ranking) เพียงอย่างเดียว ซึ่งระบบใหม่จะให้ความสำคัญในมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับคะแนนรายบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงเป็นหลักในการพิจารณา ซึ่งประกาศใช้เมื่อ 24 เมษายน 2568</p> <p>ผลลัพธ์ : ระบบใหม่นี้ช่วยลดปัญหาความคลาดเคลื่อนจากการประเมิน (Rating Bias) และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เนื่องจากผลตอบแทนจะสะท้อนถึงระดับผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงเมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน</p>	มกราคม - เมษายน 2568	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
	<p>2.3 ทบทวนแนวทางการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>การบริหารจัดการสมรรถนะบุคลากร (Competency-Based Management) องค์กรได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อระบุช่องว่างการพัฒนา (Development Gap) ของบุคลากรแต่ละราย</p> <p>กระบวนการ : ใช้เครื่องมือ Competency Gap Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา นำไปสู่การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่แม่นยำ</p> <p>ผลการดำเนินงาน : ผู้จัดการบริษัทได้อนุมัติและประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2568 โดยคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>Core Competency (สมรรถนะหลัก) : ระบุหัวข้อและระดับความคาดหวังที่พนักงานทุกคนต้องมีร่วมกัน</p> <p>Functional Competency (สมรรถนะตามสายงาน) : ระบุทักษะเฉพาะทางตามความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน</p>	มกราคม - พฤษภาคม 2568	ไม่มี	ไม่มี



ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
3	แผนพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของพนักงาน				
	การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ของพนักงาน	<p>การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (L&D) ในปี 2568 องค์กรได้ขับเคลื่อนนโยบาย Learning Organization อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>เป้าหมาย : เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะที่ทันสมัย (Reskill & Upskill) พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ข้อกฎหมาย กฎระเบียบภาครัฐ และนโยบายภาครัฐที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาครอบคลุมทั้ง Hard Skills และ Soft Skills รวมทั้งสิ้น 32 โครงการ/หลักสูตร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน</p>	มกราคม - ธันวาคม 2568	5,520,000	1,875,836
4	แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน				
	การกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้	<p>การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) เพื่อสร้างรากฐานที่เข้มแข็งและรักษาองค์ความรู้สำคัญ (Critical Knowledge) ขององค์กร</p> <p>ผลการดำเนินงาน : องค์กรได้ประกาศแนวทางและคู่มือการจัดการองค์ความรู้ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2568</p> <p>ความสำคัญ : คู่มือฉบับนี้จะเป็นกลไกหลักในการรวบรวม จัดเก็บ และถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญสู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้เกิดการต่อยอดนวัตกรรมภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน</p>	มกราคม - ธันวาคม 2568	ไม่มี	ไม่มี

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง
ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท	3	3	3	0
ผู้จัดการฝ่าย	8	8	6	2
หัวหน้าส่วนและพนักงาน	112	112	103	9
ลูกจ้าง	31	31	25	6
รวมทั้งสิ้น	154	154	137	17

(ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2568)

