

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด
ประจำปี พ.ศ. 2566



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2566

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ 1 ม.ค.2566 – 31 ธ.ค.2566	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ไป	ปัญหาอุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร						
โครงการทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะบุคลากรประกาศใช้สมรรถนะและเครื่องมือชุดสมรรถนะร้อยละ 80 ของการดำเนินงาน เป็นไปตามแผนทั้ง 3 ด้าน และเครื่องมือสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ ที่ได้รับการทบทวน ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency), สมรรถนะพนักงานได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่กำหนดในงาน (Functional Competency), และสมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competency)	ประกาศใช้สมรรถนะและเครื่องมือชุดสมรรถนะที่ได้รับการทบทวน พนักงานได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่กำหนด	ร้อยละ 80 ของการดำเนินงาน เป็นไปตามแผน	Core competency = อยู่ระหว่างกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง รายละเอียดของระดับสมรรถนะ (Proficiency Level) Managerial Competency = อยู่ระหว่างกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง รายละเอียดของระดับสมรรถนะ (Proficiency Level) Functional Competency = ได้รับข้อมูลความคาดหวังครบทุก function อยู่ระหว่างกำหนด-บรรยายนิยาม และจัดกลุ่ม function ก่อนกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง รายละเอียดของระดับสมรรถนะ (Proficiency Level) ต่อไปและอยู่ระหว่างปรับแก้แผนให้สอดคล้องกับความเห็นและเป็นไปตามแผนที่หารือร่วมกับที่ปรึกษาการจัดทำแผนวิสาหกิจ (Tris)	3,600,000 บาท	-	เนื่องจากต้องประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการขอความเห็น และขอความร่วมมือการให้ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนา	พนักงานร้อยละ 80 ได้รับการอบรมและพัฒนาตามแผน	อยู่ระหว่างปรับแก้แผนให้สอดคล้องกับความเห็นและเป็นไปตามแผนที่หารือร่วมกับที่ปรึกษาการจัดทำแผนวิสาหกิจ (Tris) โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลควบคู่ไปกับการพัฒนาพนักงาน			
โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในองค์กร	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/อบรม	ดำเนินงานได้ตามแผนงาน	1. จัดให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนแนวทางต้านและลดการทุจริตด้วยกลไกสหยุทธ์ โดย ป.ป.ช. เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 2. จัดให้พนักงานเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยสำนักงาน กพ. เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566	40,000 บาท	38,000 บาท	โครงการอบรมกลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ครบ 100% ได้ทุกโครงการเนื่องจากติดภารกิจ โดยแนวทางแก้ไข

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ 1 ม.ค.2566 – 31 ธ.ค.2566	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ไป	ปัญหาอุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
			<p>3. จัดให้พนักงานเข้าร่วมงานรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ โดย ปปช. เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2566</p> <p>4. โครงการอบรม "จริยธรรมการบริหารและการทำงาน"โดยจัดอบรมในวันที่ 11 เมษายน 2566</p> <p>5. จัดให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึก เสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสำนักงาน กพ. เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566</p> <p>6. จัดให้พนักงานเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม โดยสำนักงาน กพ. เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2566 และวันที่ 21 พฤศจิกายน 2566</p> <p>7. จัดให้พนักงานเข้าร่วมงานเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริตภายใต้โครงการขับเคลื่อนระบบเฝ้าระวังการทุจริตเชิงรุกในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2566</p>			จะบันทึกการอบรมออนไลน์ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้จะสามารถรับชมการอบรมย้อนหลังได้ตลอดเวลา
การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล						
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล(HRIS)	มีระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมภายในปี 2566	ดำเนินงานได้ตามแผนงาน	<p>1.ระบบการอบรม โดยขอความร่วมมือจากส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการสร้างระบบ ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงฟังก์ชันการใช้งานในระบบ</p> <p>2. ระบบ HR อื่น ๆ ที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมให้ครบถ้วน เช่น ระบบการประเมินผล ระบบปรับปรุงข้อมูลพนักงาน เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบัน บสอ. ใช้ระบบ Tiger soft ในการดำเนินงาน และได้ศึกษาระบบประเมินผลของ Tiger soft แล้วพบว่า ไม่ตอบโจทย์กับการทำงานของระบบประเมินผล บสอ. จึงเชิญบริษัทที่จัดทำระบบ HR มานำเสนอ</p>	1,000,000 บาท	-	ระบบการอบรมเป็นการพัฒนาระบบเองโดยส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่เนื่องจากปัจจุบันอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบบริหารสินทรัพย์ ประกอบ

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ 1 ม.ค.2566 – 31 ธ.ค.2566	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้ไป	ปัญหาอุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
			ทั้งนี้ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล จึงต้องพิจารณาทางเลือกไม่ว่าจะเป็นการเลือกซื้อฟังก์ชันเพิ่มเติมจาก Tiger soft หรือพิจารณาเลือกซื้อระบบใหม่ หรือพิจารณาให้ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการ			กับ ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศมีโครงการเร่งด่วนเข้ามา ทำให้การดำเนินการระบบ HRIS ไม่ทันตามกำหนด ในปัจจุบันได้ดำเนินการไปแล้วประมาณ 70%

รายงานข้อมูลอัตรากำลัง ณ 31 ธันวาคม 2566

รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับสูง (ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท)	2	1.72
ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการฝ่าย)	6	5.17
ผู้บริหารระดับต้น(หัวหน้าส่วน)	22	18.97
ระดับปฏิบัติการ	86	74.14
รวม	116	100.00

สถิติปี 2566

รายละเอียด	จำนวน
สถิติการเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา	ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลควบคู่ไปกับการพัฒนาพนักงาน โดยในเดือนธันวาคม 2566 มีพนักงานทั้งหมด 99 คน (พนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 - วันที่ 31 ธันวาคม 2566) โดยทำตามแผนได้ 85 คน คิดเป็น 84.15%