

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และแผนธุรกิจ ประจำปี 2567 – 2571 และตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บททรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บททรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 โดยมีรายละเอียดแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2567 ภายใต้แผนแม่บทฯ ปี 2567 – 2571 ดังนี้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ธนาคาร ปี 2567 - 2571

1. SO2 : ยกระดับการให้บริการด้านดิจิทัล (Digital Banking Services) และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
2. SO-HR3 ยกระดับการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ Core Business Enabler

เป้าประสงค์

1. ยุทธศาสตร์ 2.2 บริหารจัดการองค์กรเพื่อรองรับทิศทางในอนาคต
2. พัฒนาระบบการเพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการ

กลยุทธ์

1. กลยุทธ์ 2.2.2 ปรับโครงสร้างเหมาะสมกับขนาดและการดำเนินธุรกิจ
2. กลยุทธ์ 2.2.3 การพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและธุรกิจ
3. HCM 3 : พัฒนาระบบการ และบูรณาการข้อมูลระบบงาน HCM

แผนการดำเนินงาน ประจำปี 2567

1. การปรับโครงสร้างเหมาะสมกับขนาดและการดำเนินธุรกิจ
2. การพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและธุรกิจ
3. พัฒนาระบบการและบูรณาการข้อมูลระบบงาน HCM

รายงานผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติภายใต้แผนแม่บททรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

แผนปฏิบัติการ	ผลสำเร็จด้านผลผลิต (Output)		ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
	ตัวชี้วัด Output	ผลการดำเนินงาน				
1.การปรับโครงสร้าง และการบริหารอัตรากำลังเหมาะสมกับขนาดและการดำเนินธุรกิจ	แผนปรับโครงสร้างองค์กร และการบริหารอัตรากำลังผ่าน การอนุมัติโดยคณะกรรมการธนาคาร ภายในเดือน ธ.ค. 2567	นำเสนอแนวทางการบริหารอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กรตามแผนบริหารอัตรากำลังประจำปี 2568 – 2572 ผ่านความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ 20/2567 วันที่ 19 ธ.ค.2567 และเสนอคณะกรรมการธนาคารพิจารณาอนุมัติในการประชุมครั้งที่ 12/2567 วันที่ 25 ธ.ค. 2567 (รายละเอียดตามเล่มแผนบริหารอัตรากำลัง)	ข้อมูลอัตรากำลังกระจายอยู่ใน 3 ทีมงาน ได้แก่ ทีมโครงสร้างอัตรากำลัง ดูแลเฉพาะกรอบอัตรากำลัง ทีมสรรหาบุคลากร ดูแลเฉพาะการใช้อัตราเปิดสรรหาทีมกลยุทธ์ ดูแลข้อมูลอัตรการโอนย้ายพนักงาน ขาด Data Center อยู่ระหว่างทบทวนกระบวนการงาน HR ควบคู่กับการวิเคราะห์โครงสร้าง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม	ม.ค. – ธ.ค.	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี

แผนปฏิบัติการ	ผลสำเร็จด้านผลผลิต (Output)		ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
	ตัวชี้วัด Output	ผลการดำเนินงาน				
2.การพัฒนาพนักงานให้ สอดคล้องกับพันธกิจและธุรกิจ	1) ร้อยละของพนักงานได้รับการเรียนรู้และพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ณ พ.ย. 2567 มีจำนวนพนักงาน 1,370 คน เข้ารับการเรียนรู้และพัฒนาจำนวน 1,333 คน คิดเป็น 97%	หมวดการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นด้าน CC ในปีต่อไปจะทบทวนแผนพัฒนาฯ มุ่งเน้นหลักสูตรตาม FC เพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาปิด Gap ของพนักงานได้ตรงจุดให้ ความสำคัญกับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพิ่มมากขึ้น ร่วมกับการทบทวน Road Map หลักสูตรฝึกอบรม และเป้าหมายวัดผลลัพธ์ แต่ละหลักสูตรให้ชัดเจนเพื่อให้ตอบโจทย์ Competency ที่องค์กรคาดหวัง	ม.ค. – ธ.ค.	7.30 ล้านบาท	3.04 ล้านบาท
	2) ร้อยละของพนักงานมีจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้และพัฒนา ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง/คน/ปี	รวมจำนวนหลักสูตรอบรมปี 2567 ทั้งหมด 126 หลักสูตร ■ จำนวนชั่วโมงเรียนทั้งองค์กรรวมทั้งสิ้น 35,238 ชั่วโมง ■ จำนวนผู้เข้าเรียนรู้ทุกหลักสูตร 8,203 คน (แบบนับซ้ำ) ■ จำนวนพนักงานเข้าเรียน 1,392 คน (by ID)				

แผนปฏิบัติการ	ผลสำเร็จด้านผลผลิต (Output)		ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
	ตัวชี้วัด Output	ผลการดำเนินงาน				
		จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย ต่อคน คิดเป็น 25 ชั่วโมง / คน / ปี หรือคิดเป็น จำนวนจำนวนวันอบรม เฉลี่ย 4 วัน / คน / ปี				

แผนปฏิบัติการ	ผลสำเร็จด้านผลผลิต (Output)		ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
	ตัวชี้วัด Output	ผลการดำเนินงาน				
3. พัฒนาระบบงานและบูรณาการข้อมูลระบบงาน HCM การจัดทำยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง การบริหารทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	ระดับคะแนน CBE ด้าน HCM ค่า 3	ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 22 ฉบับ (ข้อมูล ณ พ.ย. 2567) อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 6 ฉบับ คาดว่าแล้วเสร็จเดือน ธ.ค. 2567 ประมาณการคะแนน ณ พ.ย. คาดว่ามีระดับคะแนน 3.1075	เอกสารอยู่ระหว่างการรวบรวม และบางส่วนอยู่ระหว่างการนำเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ระดับคะแนนจึงอาจมีความชัดเจนได้ภายในเดือน ธ.ค.	ม.ค. – ธ.ค.	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี