

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด  
ประจำปี พ.ศ. 2565



**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี**  
**บริษัท บริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2565**

| โครงการ  | แผนการดำเนินการ   | ตัวชี้วัด  | ผลการดำเนินงาน<br>ตั้งแต่ 1 ม.ค.2565 – 31 ธ.ค.2565   | ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ  |
|--|---|--|--|--|
| <b>การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล</b>                    |   |  |  |  |
| โครงการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล | <ol style="list-style-type: none"> <li>มีแผนดำเนินการด้านกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดลำดับความสำคัญและความจำเป็น</li> <li>มีกฎระเบียบด้านทรัพยากรบุคคลตามแผนงาน</li> </ol> | มีกฎระเบียบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วนภายในปี 2565 | <ol style="list-style-type: none"> <li>ยกร่างระเบียบฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาล</li> <li>ยกร่างระเบียบฯ ว่าด้วยการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด</li> <li>ยกร่างระเบียบ บสอ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างการคัดเลือก และการกำหนดค่าจ้างของลูกจ้าง(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565</li> <li>ยกร่างระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการส่งพนักงานพ.ศ. 2565</li> <li>ยกร่างข้อบังคับบริษัทฯ ว่าด้วยค่าตอบแทนรายเดือน ค่าเบี้ยประชุม และค่าใช้จ่ายในการประชุมของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และคณะกรรมการอื่น พ.ศ. 2565</li> <li>ยกร่างระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งพนักงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) พ.ศ. 2565</li> <li>จัดทำคู่มือ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li> </ol> | ไม่มี  |
| โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)         | มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงาน   | มีระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล                    | <p>ระบบที่ 1 ระบบ e-pay slip โดยเริ่มใช้งานตั้งแต่เดือนเมษายน 2565</p> <p>ระบบที่ 2 ระบบ E-training นำข้อมูลเข้าระบบเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการ implement ข้อมูลและทดลองใช้</p>   | ระบบที่ 2 เป็นการพัฒนาระบบเองโดยส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่เนื่องจากปัจจุบันอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบบริหารสินทรัพย์ ทำให้การดำเนินการระบบ HRIS ไม่ทันตามกำหนด |

| โครงการ  | แผนการดำเนินการ  | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน<br>ตั้งแต่ 1 ม.ค.2565 – 31 ธ.ค.2565   | ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ  |
|--|--|---|--|--|
| การจัดทำแผน<br>ความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>(Career Path)             | กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ<br>พร้อม   | มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน<br>สายอาชีพให้บุคลากรที่ชัดเจน   | ประกาศระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่ง<br>พนักงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career<br>Path) พ.ศ. 2565 และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ<br>จัดทำแผนความก้าวหน้าฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว   | หน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจ HR. จึงต้อง<br>ทำความเข้าใจ รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลให้<br>ถูกต้อง  |
| โครงการวิเคราะห์ภาระงาน  | ศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่<br>เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน  | กำหนดแผนกำลังคนที่<br>เหมาะสม เพียงพอต่อการ<br>ปฏิบัติภารกิจของแต่ละ<br>หน่วยงานทั้งปัจจุบันและ<br>แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปใน<br>อนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | จัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อใช้<br>ประกอบการวางกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ<br>องค์กร   | ผู้ปฏิบัติงานให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามคำบรรยาย<br>ลักษณะงาน / ข้อมูลที่ใช้ในการสอบถามภาระ<br>งานเป็นช่วงที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงภายใน<br>องค์กรหลายอย่าง เช่น การย้ายสำนักงาน การ<br>ขึ้นระบบบริหารสินทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัย<br>ที่ทำให้กระบวนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมี<br>ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากหน้าที่ที่รับผิดชอบใน<br>ปัจจุบัน |
| <b>การพัฒนาบุคลากร</b>   |  |   |  |  |
| การพัฒนาความรู้<br>ความสามารถ ของบุคลากร                           | กำหนดแผนการอบรมที่จำเป็นต่อการ<br>พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ<br>และสมรรถนะตามตำแหน่งงานและ<br>สายอาชีพ | 100% ของบุคลากรได้รับการ<br>อบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง<br>อย่างน้อย 3หลักสูตรต่อคน  | ผู้บริหารและพนักงาน ร้อยละ 98 ได้รับการอบรมตาม<br>หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ   | พนักงานบางส่วน (ร้อยละ 2) ไม่สามารถเข้า<br>รับการอบรมได้ครบทั้ง 3 หลักสูตร เนื่องจาก<br>ติดภารกิจที่ตรงกับกำหนดการอบรม   |
| การสร้างองค์กรแห่งการ<br>เรียนรู้ และการจัดการ<br>องค์ความรู้ (KM) | จัดกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ใน<br>องค์กรและส่งเสริมให้มีการนำไป<br>ประยุกต์ใช้                         | มีการจัดการองค์ความรู้และ<br>เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการอบรม พรบ. คุ่มครองข้อมูลส่วนบุคคล<br/>หลักสูตรสำหรับธุรกิจสถาบันการเงิน</li> <li>2. โครงการอบรมความรู้ TFRS9 ที่มีผลกระทบ<br/>ต่อขั้นตอนและนโยบายปฏิบัติงานเชิงลึก</li> <li>3. โครงการความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบ<br/>สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban)</li> <li>4. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินราคา</li> <li>5. โครงการอบรมการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน</li> <li>6. โครงการให้ความรู้เรื่อง IT Governance Risk</li> </ol> | ไม่มี  |

| โครงการ   | แผนการดำเนินการ  | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน<br>ตั้งแต่ 1 ม.ค.2565 – 31 ธ.ค.2565  | ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ |
|---|--|---|---|---------------------------|
|   |  |   | and Compliance<br>7. โครงการให้ความรู้เรื่อง การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน<br>8. โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องการตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Audit)<br>9. โครงการอบรมสัมมนา หัวข้อ“Growth Mindset for Success and Professional Image<br>10.โครงการอบรม "ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) หลักสูตรสถาบันการเงิน"<br>11. โครงการอบรมหัวข้อ“การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง”<br>12. การบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management) |                           |
| <b>แรงงานสัมพันธ์</b>                                   |  |   |   |                           |
| โครงการเพื่อส่งเสริมยกระดับความผูกพันของบุคลากร         | สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างไรให้มีความสุข   | เสริมสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการผู้บริหารพนักงานและลูกจ้าง | จัดโครงการสัมมนาพนักงานประจำปี 2565 “Happy Work Life with IAM”  | ไม่มี                     |
| โครงการส่งเสริมความเท่าเทียมและการยุติความรุนแรงต่อสตรี | จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับศิลปะการป้องกันตัว เรียนรู้การอ่านภาษากาย การแสดงออกทางสีหน้าและดวงตา เทคนิคการพูดโน้มน้าวใจ และการเจรจาต่อรอง | เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันตัว รวมถึงการประเมินสถานการณ์และการตัดสินใจ   | จัดกิจกรรมโครงการรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อสตรี  | ไม่มี                     |

รายงานข้อมูลอัตรากำลัง ณ 31 ธันวาคม 2565

| รายละเอียด                                 | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|--|------------|---------------|
| ผู้บริหารระดับสูง (ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท) | 3          | 2.56          |
| ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการฝ่าย)         | 7          | 5.98          |
| ผู้บริหารระดับต้น(หัวหน้าส่วน)             | 21         | 17.96         |
| ระดับปฏิบัติการ                            | 83         | 73.50         |
| <b>รวม</b>                                 | <b>117</b> | <b>100.00</b> |

สถิติปี 2565

| รายละเอียด                          | จำนวน  |
|-------------------------------------|--|
| จำนวนพนักงานที่ได้รับแต่งตั้ง       | 4 คน   |
| จำนวนพนักงานที่โอนย้าย              | 9 คน   |
| อัตรการลาออก (Turnover rate)        | 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ของพนักงานทั้งหมด  |
| สถิติการเข้ารับการฝึกอบรม/<br>พัฒนา | 1.อบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด<br>2.อบรม 3 หลักสูตรขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 94 ของพนักงานทั้งหมด |