



การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท บริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัด

SUKHUMVIT ASSET MANAGEMENT CO., LTD.



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



1.

เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นมาตรฐาน

2.

เพื่อสะท้อนถึงจริยธรรมและความโปร่งใสในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

3.

เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Governance)

4.

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางกำกับดูแลองค์กรของคณะกรรมการและผู้บริหาร

1. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และทิศทางการบริหารจัดการขององค์กรและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
2. สร้างความสมดุลและเอื้อให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานแต่ละสาย/กลุ่มงาน
3. บริหารจัดการอัตรากำลังภายใต้กรอบงบประมาณที่ได้รับอนุมัติและมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. สร้างโอกาสในการหมุนเวียนงานเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร
5. มุ่งเน้นการเป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลที่ดี

1. สอดคล้องกับโครงสร้างค่าจ้างและระดับงานในองค์กร
2. ผลักดันให้เกิดการสร้างผลงานที่ดีขององค์กร
3. รักษาระดับในการแข่งขัน เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กร
4. ยึดมั่นในความโปร่งใส เป็นธรรมและมีมาตรฐาน ภายใต้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

1. กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ความเชื่อมโยงและถ่ายทอดตั้งแต่ระดับองค์กร สู่ระดับสาย/กลุ่ม/ฝ่าย และสู่ระดับรายบุคคล
2. ให้ความสำคัญทั้งด้านผลงาน และด้านพฤติกรรม/สมรรถนะ
3. เอื้อให้เกิดการทบทวนและติดตามความคืบหน้าตามตัวชี้วัดและพฤติกรรม
4. บูรณาการให้เกิดการนำจุดแข็งและช่องว่างที่ควรปรับปรุงไปสู่การพัฒนาบุคลากร

1. มุ่งยกระดับความรู้ ทักษะและขีดความสามารถของบุคลากร ทั้งสำหรับงานปัจจุบันและรองรับการเติบโตในอนาคต
2. มุ่งพัฒนาสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้ง Core / Managerial / Functional Competencies
3. สร้างโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง ทั้งในมิติของหน่วยงานและมิติของตำแหน่งงาน
4. มุ่งเน้นการพัฒนาสู่การลงมือปฏิบัติตามแนวทาง Action Learning-based

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ปี 2566)



HR Vision

Shifting HR Readiness for Disruption & Sustainable Growth
ยกระดับความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและมุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

HR Strategies



HR 1: Strategic Structure & Workforce

จัดโครงสร้างองค์กร และบริหาร
อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์องค์กร และเอื้อให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน



HR 2: Strategic Performance Management

เสริมสร้างการบริหารผลการ
ปฏิบัติงาน ที่ผลักดันผลงานองค์กร
รวมทั้งสะท้อนการมีส่วนร่วมในความ
สำเร็จขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม



HR 3: People & Work Efficiency

เร่งสร้างทักษะและขีดความสามารถ
ของบุคลากร รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำ
ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการ
ทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต



HR 4: Career & Succession Management

เร่งยกระดับความพร้อมของ
ผู้สืบทอดตำแหน่ง ควบคู่กับ
การบริหารและพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

HR Enablers



HR 5: Culture & Core Values Enhancement

ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมพึงประสงค์ที่ขับเคลื่อนให้องค์กร
มุ่งสู่เป้าหมาย บนพื้นฐานธรรมาภิบาลอันดี

แผนปฏิบัติการ ปี 2566 ตามยุทธศาสตร์ฯ



HR 1: Strategic Structure & Workforce

จัดโครงสร้างองค์กร และบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

HR 1-1: Strategic Organizational Design

ปรับโครงสร้างองค์กรให้ตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจตามยุทธศาสตร์องค์กร

HR 1-2: Workforce Management

บริหารจัดการอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตราที่ได้รับอนุมัติ



HR 2: Strategic Performance Management

เสริมสร้างการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่ผลักดันผลงานองค์กร รวมทั้งสะท้อนการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

HR 2-1: KPIs Setting & Cascading

สร้างคุณภาพของการกำหนดตัวชี้วัดตามหลัก SMART และการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

HR 2-2: Performance-based Compensation

ปรับปรุงการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับการบริหารผลตอบแทน



HR 3: People & Work Efficiency

เร่งสร้างทักษะและขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต

HR 3-1: People Empowerment

ยกระดับภาวะผู้นำ (Leadership) และ Growth Mindset ที่เอื้อให้เกิดการมอบอำนาจและความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

HR 3-2: Quality of Work Life

ปรับปรุงกระบวนการทำงานและ People Process เพื่อความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการทำงาน รวมทั้ง ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน



HR 4: Career & Succession Management

เร่งยกระดับความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง ควบคู่กับการบริหารและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

HR 4-1: Successors' Reviews & Development

ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของผู้สืบทอดตำแหน่ง

HR 4-2: People Growth

จัดทำเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และเชื่อมโยงไปสู่การจัดทำแผนพัฒนา IDP



HR 5: Culture & Core Values Enhancement

ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมพึงประสงค์ที่ขับเคลื่อนให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายบนพื้นฐานธรรมาภิบาลอันดี

HR 5-1: Reconfirm ONE SAM Culture & Core Value

เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์และสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร



SAM

Thank You

