



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพย์สินส่วนบุคคล

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

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



Strategic Positioning ของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์



SAM Strategic Direction



VISION: เป็นบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งรัฐที่มีบทบาทสนับสนุนให้ประชาชนและภาคธุรกิจฟื้นตัวอย่างยั่งยืน

Key Strategic Directions:

- 1) Port Management & Business Resilient Clinic
- 2) Efficient NPLs Absorber
- 3) Organization Transformation
- 4) ESG & GRC Fundamental

PEOPLE Theme: เสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ

HR Strategic Positioning



ปี 2566

Building of Strategic HR Foundation

วางรากฐานด้านทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มั่นคง

ปี 2567

Strengthening HR Management & Development

เสริมสร้างและพัฒนากาารบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

ปี 2568

Shifting HR Readiness for Disruption

ยกระดับความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ปี 2569

Enhancing Professional HR for Sustainable Growth

ผลักดันด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีอาชีพเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

HR Vision

Enhancing Professional HR for Sustainable Growth
ผลักดันด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมืออาชีพเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

HR Strategies



HR 1: Strategic Structure & Workforce

จัดโครงสร้างองค์กร และบริหาร
อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์องค์กร และเอื้อให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน



HR 2: Strategic Performance Management and Total Rewards

เสริมสร้างการบริหารผลตอบแทน
ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน
และผลักดันความสำเร็จขององค์กร



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



HR 1: Strategic Structure & Workforce

จัดโครงสร้างองค์กร และบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการทำงาน

HR 1-1: Strategic Organizational Design

ปรับโครงสร้างองค์กรให้ตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจตามยุทธศาสตร์องค์กร



HR 1-2: Workforce Management

บริหารจัดการอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตราที่เอื้อให้เกิด Workload ที่สมดุล



HR 2: Strategic Performance Management and Total Rewards

เสริมสร้างการบริหารผลตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน และผลักดันความสำเร็จขององค์กร

HR 2-1: Pay Scheme

ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับตลาดในการรักษาและสรรหามูลค่า



HR 2-2: Flexible Insurance

ปรับปรุงแผนการประกันสำหรับสวัสดิการด้านสุขภาพของบุคลากรในรูปแบบยืดหยุ่น



HR 3: People & Work Efficiency

เร่งสร้างทักษะและขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิต

HR 3-1: HR Technology

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

1. ศึกษา HRIS
2. ปรับปรุง E-Learning



HR 3-2: People Development

ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร โดยมุ่งเน้นสมรรถนะผู้นำและสมรรถนะรายสายงาน



HR 4: Career & Succession Management

เร่งยกระดับความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง ควบคู่กับการบริหารและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ



HR 4-1: Succession Management

ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของผู้สืบทอดตำแหน่ง



HR 4-2: Career Path Alignment

จัดทำเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ในระดับส่วนงาน และเชื่อมโยงไปสู่การจัดทำแผนพัฒนา IDP



HR 5: Culture & Core Values Enhancement

ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมพึงประสงค์ที่ขับเคลื่อนให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายบนพื้นฐานธรรมาภิบาลอันดี

HR 5-1: ONESAM Role Model Driving

เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์และสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรผ่านผู้นำต้นแบบ



เป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการองค์กร



เป็นส่วนหนึ่งของ Enterprise Risk Mgt.

แผนปฏิบัติการ (โครงการ/กิจกรรม)	ระยะเวลา	งบประมาณ
HR 1-1: Strategic Organizational Design (HRM)	1 ม.ค. – 31 ส.ค. 67	- ไม่มี -
HR 1-2: Workforce Management (HRM)	1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 67	- ไม่มี -
HR 2-1: Pay Scheme (HRM)	1 พ.ค. – 31 ธ.ค. 67	- ไม่มี -
HR 2-2: Flexible Insurance (HRM)	1 ม.ค. – 31 ก.ค. 67	- ไม่มี -
HR 3-1: HR Technology (HRM / HRD)	1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 67	0.5 ลบ.
HR 3-2: People Development (HRD)	1 ม.ค. – 31 ต.ค. 67	1.5 ลบ.
HR 4-1: Succession Management (HRD)	1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 67	0.3 ลบ.
HR 4-2: Career Path Alignment (HRD)	1 ก.ค. – 31 ธ.ค. 67	- ไม่มี -
HR 5-1: ONESAM Role Model Driving (HRD)	1 ส.ค. – 31 ธ.ค. 67	- ไม่มี -

HRM = ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

HRD = ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



SAM

Thank You

