



แผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
(Human Resources Management Plan)

บริษัท เอไอเอ็ม รีท แมนเนจเม้นท์ จำกัด
บริษัท เอไอเอ็ม เรียวเอสเตท แมนเนจเม้นท์ จำกัด

สารบัญ

1. วิสัยทัศน์และหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล.....	2
2. กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	2
2.1 การสร้างทีมงานมืออาชีพที่เป็นเลิศ (AIM FOR THE A-TEAM).....	2
2.2 การส่งเสริมสุขภาวะของพนักงาน (AIM FOR THE WELL-BEING).....	4
2.3 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (AIM FOR INTERNAL GROWTH AND EFFICIENCY).....	5
3. เป้าหมายและตัวชี้วัด.....	5

1. วิสัยทัศน์และหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ในฐานะที่บริษัท เอไอเอ็ม รีท แมนเนจเม้นท์ จำกัด และบริษัท เอไอเอ็ม เรียวเอสเตท แมนเนจเม้นท์ จำกัด (รวมเรียกว่า “บริษัท” หรือ “ผู้จัดการกองทรัสต์”) ได้ตั้งเป้าเป็นผู้นำในการเป็นผู้จัดการกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ในรูปแบบอิสระในประเทศไทยเพื่อบริหารจัดการกองทรัสต์ให้เติบโตอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยมีรากฐานความเชื่อที่ว่าความมุ่งมั่นในการดูแลบุคลากรคือรากฐานแห่งความสำเร็จ

บุคลากรที่มีคุณภาพ ความเชี่ยวชาญ และความทุ่มเท คือทรัพยากรที่ประเมินค่ามิได้ และเป็นปัจจัยหลักในการสร้างคุณค่าและผลตอบแทนที่มั่นคงและยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้นรายบุคคล ศักยภาพของทีมงานได้พิสูจน์ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านความสามารถในการบริหารจัดการธุรกรรมตลาดทุนและเป็นผู้นำตลาด โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กองทรัสต์ที่บริษัทบริหารจัดการได้มีมูลค่าสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องถึง 18,000 ล้านบาทโดยประมาณ และยังได้มีการดำเนินธุรกรรมตลาดทุนที่ซับซ้อน เช่น การควบรวมและการรับแปลงสภาพกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ ปิ่นทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค หรือกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ PPF ซึ่งนับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย ซึ่งแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ทางธุรกิจที่ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างและรักษาไว้ซึ่งทีมงานที่มีศักยภาพสูงสุด เพื่อให้บริษัทสามารถรับมือกับความท้าทาย รักษาความสามารถในการแข่งขัน และเติบโตได้อย่างแข็งแกร่งและต่อเนื่อง โดยแผนการดำเนินงานทั้งหมดจะตั้งอยู่บนกลยุทธ์ 3 ประการที่จะกล่าวถึงในลำดับถัดไป

2. กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการบุคลากร

เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมบริษัทได้กำหนดกลยุทธ์ 3 ประการ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนา บริหารจัดการ และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ

2.1 การสร้างทีมงานมืออาชีพที่เป็นเลิศ (AIM FOR THE A-TEAM)

กลยุทธ์นี้มุ่งเน้นการสร้างและรักษาทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้ง โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้พื้นฐาน ความสามารถในเชิงลึก และศักยภาพด้านอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจการบริหารจัดการกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ในทุกประเภทของอสังหาริมทรัพย์ เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยมีแนวทางดำเนินการที่สำคัญดังนี้

1) การอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจและต่อยอดองค์ความรู้ในธุรกิจ

จัดการอบรมภายในองค์กรสำหรับพนักงานใหม่เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานที่แข็งแกร่งเกี่ยวกับธุรกิจกองทรัสต์ และระบบนิเวศของอุตสาหกรรม รวมถึงจัดการอบรมภายในองค์กรสำหรับพนักงานเดิมเพื่อต่อยอดองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยเชื่อมโยงการเรียนรู้เข้ากับการดำเนินงานจริง อาทิ การมีส่วนร่วมในโครงการและ

กิจกรรมการลงทุนใหม่ ๆ ของบริษัท เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง พร้อมทั้งจัดให้มีการถอดบทเรียนจากกิจกรรมการลงทุนของกองทรัสต์ (Post-Mortem Report) อย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อค้นพบและบทเรียนที่ได้รับมาพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการทำงาน และยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการกองทรัสต์อย่างต่อเนื่อง

2) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพผ่านแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม

3) การพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นมืออาชีพ

จัดให้พนักงานของบริษัทได้รับการพัฒนาทักษะด้านบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารอย่างเหมาะสมกับบริบทการทำงานระดับองค์กร เพื่อเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน

4) การปลูกฝังแนวคิดด้านความยั่งยืน

ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, and Governance: ESG) อย่างต่อเนื่อง เพื่อผนวกรวมแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการดำเนินงานในทุกระดับ

ในปี 2567 ได้ส่งเสริมการเรียนรู้ด้าน ESG ให้แก่บุคลากรผ่านโครงการ ESG DNA ที่จัดโดย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อปลูกฝังแนวคิดด้านความยั่งยืนในทุกระดับขององค์กร โดยพนักงานได้ผ่านการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว และ กองทรัสต์ AIMIRT ได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหลักทรัพย์ ESG100 โดย สถาบันไทยพัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำการประเมินบริษัทจดทะเบียนที่มีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ESG ต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปี 2564 ถึงปี 2568 สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานตามหลัก ESG อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ บริษัทยังคงเดินหน้าพัฒนาการดำเนินงานด้าน ESG อย่างต่อเนื่อง โดยได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้าน ESG ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และมีการจัดตั้งคณะทำงานด้าน ESG เพื่อวางนโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในระดับองค์กร

5) การสืบทอดตำแหน่งทางบริหาร

เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร (Key Positions) บริษัทได้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางบริหาร (Succession Plan) เพื่อระบุและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพให้มี

ความพร้อมในการรับผิดชอบตำแหน่งสำคัญขององค์กร รวมถึงกำหนดแผนการพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการเติบโตสู่ตำแหน่งดังกล่าว

แผนดังกล่าวครอบคลุมการระบุตำแหน่งสำคัญขององค์กร การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น ตลอดจนการติดตามและประเมินความพร้อมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพในระยะยาว

การมีทีมงานที่ยอดเยี่ยมนั้นจำเป็นต้องควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่เสาหลักประการต่อไป

2.2 การส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน (AIM FOR THE WELL-BEING)

บริษัทตระหนักดีว่าการสูญเสียบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเป็นหนึ่งในปัจจัยความเสี่ยงที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น การดูแลพนักงานทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจจึงเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกโดยสมัครใจ การลงทุนในสวัสดิการและสุขภาพของพนักงานคือการลงทุนเพื่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว โดยมีนโยบายและกิจกรรมที่สำคัญดังนี้

1) สวัสดิการด้านสุขภาพ

จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานทุกคน และมอบสวัสดิการประกันกลุ่มที่ครอบคลุมทั้งสุขภาพและอุบัติเหตุ เพื่อสร้างความมั่นใจและความอุ่นใจในการทำงาน และสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

2) การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ประจำเดือนระหว่างพนักงานทุกระดับชั้นในแต่ละแผนก จัดกิจกรรมท่องเที่ยว หรือพักผ่อนนอกสถานที่ประจำปี (Company Outing) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ฟื้นฟูพลังการทำงาน และแสดงการขอบคุณและตอบแทนความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความสามัคคีและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

สุขภาพที่ดีของพนักงานจะส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในเสาหลักสุดท้าย

3) การให้ความรู้เรื่องการลงทุนและการจัดการภาษีส่วนบุคคล

จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนเพื่อให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจพื้นฐานถึงความสำคัญและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องของการลงทุนส่วนบุคคล ประกอบการได้ทดลองลงทุนด้วยตนเองผ่านแบบจำลองการลงทุน (Investment Simulation) และเพื่อให้มีความรู้ในการวางแผน การบริหารจัดการภาษีส่วนบุคคลที่ถูกต้อง ซึ่งจะ

ส่งผลให้พนักงานมีสถานะทางการเงินที่ดีและการวางแผนทางการเงินที่ถูกต้องเพื่อสร้างความมั่งคั่งส่วนบุคคลที่ยั่งยืนในระยะยาว

2.3 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (AIM FOR INTERNAL GROWTH AND EFFICIENCY)

บริษัทส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทั้งหมดนี้คือการผสมผสานศักยภาพของบุคลากรเข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

3. เป้าหมายและตัวชี้วัด

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม บริษัทจึงได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ โดยเป้าหมายที่ระบุในตารางด้านล่างนี้ อาจได้รับการทบทวนและปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวชี้วัด (Metric)	เป้าหมาย	คำอธิบาย
อัตราการลาออกโดยสมัครใจ	ไม่เกิน 20% ต่อปี	รักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว เพื่อลดความเสี่ยงด้านการสูญเสียบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ
ชั่วโมงการฝึกอบรมและพัฒนา	อย่างน้อย 12 ชั่วโมงต่อปี	ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดและเทคโนโลยี
ความปลอดภัยในการทำงาน	อัตราการเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานเป็นศูนย์ (Zero Work-related Fatalities)	สร้างหลักประกันว่าพนักงานทุกคนปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสูงสุด ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ
ข้อพิพาทแรงงาน	เป็นศูนย์ (Zero Cases)	มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและป้องกันความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์และผลการดำเนินงาน ทั้งนี้สามารถพิจารณาแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานเพิ่มเติมในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท