

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแผนยุทธศาสตร์/แผนธุรกิจ บมจ.ทีโอที พ.ศ.2561-2565 มียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่มุ่งปฏิรูปองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการปรับโครงสร้างต้นทุน เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เน้นปฏิรูปองค์กรด้วยดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ และเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับรูปแบบธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารอัตรากำลัง

บมจ.ทีโอที มีนโยบายจ้างงานและบรรจุพนักงานตามความเหมาะสมของงาน โดยในปี 2563 มุ่งเน้นรับผู้ปฏิบัติงานในเฉพาะงานหลักที่ใช้ทักษะเฉพาะทางและมีความจำเป็นต่อธุรกิจของ บมจ.ทีโอที เช่น งาน Digital Services, งานขาย Solution, งาน Cyber Security เป็นต้น ซึ่งกลุ่มงานดังกล่าวเป็นงานที่มีความขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างและบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของ บมจ.ทีโอที นอกจากการสรรหาจากภายนอกแล้ว ยังเปิดโอกาสให้พนักงาน บมจ.ทีโอที ที่มีการเพิ่มคุณวุฒิ สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือก และหากผ่านการคัดเลือก จะได้รับการเปลี่ยนคุณวุฒิ และดำรงตำแหน่งงานใหม่

2. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นโยบายการบริหารค่าตอบแทน มีการกำหนดและบริหารค่าตอบแทนด้วยหลักความเป็นธรรมเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน มีการกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมทั้งยังดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันได้ เพื่อรักษาและจูงใจให้พนักงานพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทางธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน มีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนโดยเข้าร่วมทำการสำรวจค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลไปศึกษาและปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรต่อไป

การบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ก็ถูกเพิ่มเติมจากค่าตอบแทน เพื่อมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงิน (Financial Security) ทั้งระหว่างการปฏิบัติงานภายในองค์กรและเมื่อเกษียณอายุ โดยการกำหนดอัตราการจ่ายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสมกับสถานะการเติบโตขององค์กรและไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร

3. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

บมจ.ทีโอที กำหนดให้ Integrity and Transparency เป็นหนึ่งในค่านิยมองค์กร โดยมีกลไกการป้องกันการกระทำผิดและสร้างการรับรู้แก่บุคลากรโดยเผยแพร่ผ่านสื่อ HR News จริยธรรม รวมถึงสอดแทรกเนื้อหาคุณธรรมและจริยธรรม การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

(Conflict of Interest) และการต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption) ในหลักสูตรอบรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับ นอกจากนี้ บมจ. ทีโอที มีการจัดทำระเบียบและการลงโทษที่มีความเป็นธรรม ส่งเสริมจริยธรรมและสร้างจรรยาบรรณของพนักงาน เพื่อส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติที่ดีของบุคลากรและกำหนดหลักเกณฑ์กรณีบุคลากรกระทำความผิดทางวินัย

4. ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาพนักงาน

บมจ.ทีโอที ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีการกำหนดสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ที่ควรมีตามหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงานและสอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ใช้หลักการพัฒนาสมรรถนะ (Competency-Based Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและเท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการประเมินสมรรถนะบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP) ตลอดจนออกแบบ Skill Development Roadmap สำหรับการเรียนรู้และฝึกอบรมเพื่อรองรับความก้าวหน้าตามสายอาชีพ โดยออกแบบหลักสูตรและบรรยากาศการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร รวมถึงมีการส่งเสริมการฝึกอบรมและสัมมนาให้กับพนักงานทั้งด้าน ICT ด้านการบริหารจัดการ และด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ณ วันที่ 13 กรกฎาคม 2563



(นายอภิรักษ์ ปรีชญสมบูรณ์)

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่สำนักทรัพยากรบุคคล
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)