

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ บมจ.ทีโอที ประจำปี 2562 พอสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารอัตรากำลัง

การดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากร จะมุ่งคำนึงถึงประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจตามยุทธศาสตร์ขององค์กร มีการปรับรูปแบบการจ้างงาน/สรรหาบุคลากร ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยการใช้กระบวนการสอบคัดเลือกแบบเฉพาะทางตามความเชี่ยวชาญและตำแหน่งงาน และใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์บนพื้นฐานของขีดความสามารถ หรือ Competency Based Interview (CBI) รวมถึงการบริหารรูปแบบการจ้างงานแบบ Outsourcing และการจ้างเหมาการทำงานแบบ Out Task รองรับงานที่เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อมุ่งให้บริการตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว และสามารถควบคุมคุณภาพการบริการแทนการจ้างแรงงานและลดต้นทุนด้านบุคลากรอีกด้วย

2. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปี 2562 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อมูลและหาแนวทางที่เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการจัดสรรงบประมาณการขึ้นเงินเดือนประจำปี ให้ตามหน่วยธุรกิจหรือสายงานโดยอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย มีการกำหนดนโยบายการบริหารค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรม

มีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนโดยเข้าร่วมทำการสำรวจค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลไปศึกษาและปรับสอดคล้องให้เข้ากับบริบทขององค์กร เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน โดยการกำหนดอัตรการจ่ายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสมกับสถานะการเติบโตขององค์กรและไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร มีการคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทางธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน และการกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงิน ทั้งระหว่างการปฏิบัติงานภายในองค์กรและเมื่อเกษียณอายุ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี

3. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

ในปี 2562 มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร พอสรุปได้ดังนี้

3.1 การออกประกาศชมเชย

ตารางสรุปรายงานการออกประกาศชมเชย

ประเภทความดี	จำนวนออกประกาศชมเชย		จำนวน/คน
	ปี 2562	ปี 2563	
ประดิษฐ์คิดค้น	1	-	8
เป็นพลเมืองตัวอย่างยิ่ง	1	1	4

3.2 การให้โทษ

จากการตรวจสอบนับตั้งแต่ปี 2562 จนถึงปัจจุบัน บมจ.ทีโอที มีการลงโทษทางวินัย ดังนี้

1. คำสั่ง บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 9 เรื่อง ประกอบไปด้วย

- 1.1 คำสั่ง ที่ ส.1/2562 ลงโทษให้ออก จำนวน 1 คน
- 1.2 คำสั่ง ที่ ส.9/2562 ลงโทษไล่ออก จำนวน 1 คน และลดเงินเดือนลงร้อยละ 5 จำนวน 1 คน
- 1.3 คำสั่ง ที่ ส.17/2562 ลงโทษไล่ออก จำนวน 1 คน
- 1.4 คำสั่ง ที่ ส.29/2562 ลงโทษไล่ออก จำนวน 1 คน
- 1.5 คำสั่ง ที่ ส.30/2562 ลงโทษให้ออก จำนวน 1 คน
- 1.6 คำสั่ง ที่ ส.36/2562 ลงโทษภาคทัณฑ์ จำนวน 1 คน
- 1.7 คำสั่ง ที่ ส.40/2562 ลงโทษไล่ออก จำนวน 1 คน และลงโทษภาคทัณฑ์ จำนวน 1 คน
- 1.8 คำสั่ง ที่ ส.41/2562 ลงโทษไล่ออก จำนวน 3 คน
- 1.9 คำสั่ง ที่ ส.47/2562 ลงโทษไล่ออก จำนวน 1 คน

สรุป ลงโทษภาคทัณฑ์ 2 คน ลดเงินเดือน 1 คน ให้ออก 2 คน และไล่ออก 8 คน

2. คำสั่งส่วนงานจำนวน 4 เรื่อง ประกอบไปด้วย

2.1 คำสั่งส่วนบริการลูกค้าจังหวัดขอนแก่น ที่ ส. 14/2562 ลงโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 3 เดือน จำนวน 1 คน และภาคทัณฑ์ จำนวน 1 คน

2.2 คำสั่งฝ่ายขายและบริการลูกค้าภาคเหนือตอนล่างและภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่ 2 ที่ 49/2562 ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน จำนวน 1 คน และลงโทษภาคทัณฑ์ จำนวน 1 คน

2.3 คำสั่งฝ่ายขายและบริการลูกค้านครหลวงที่ 3.1 ที่ ส.54/2562 ลงโทษตัดเงินเดือน 15% เป็นเวลา 3 เดือน จำนวน 1 คน

2.4 คำสั่งส่วนกฎหมายภูมิภาคที่ 3 ที่ ส.1/2563 ลงโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 3 เดือน จำนวน 1 คน

สรุป ลงโทษภาคทัณฑ์ 2 คน ตัดเงินเดือน 4 คน

ตารางสรุปการลงโทษทางวินัย ปี 2562 – 2563

ประเภทโทษ		ปี 2562		ปี 2563		รวม/ คน
		คำสั่ง บมจ. ทีโอที	คำสั่งส่วนงาน	คำสั่ง บมจ. ทีโอที	คำสั่งส่วน งาน	
ความผิดวินัยแต่ไม่ถึงขั้นเป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	2	2	-	-	4
	ตัดเงินเดือน	1	3	-	1	5
	ลดเงินเดือน	-	-	-	-	-
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	ให้ออก	2	-	-	-	2
	ปลดออก	-	-	-	-	-
	ไล่ออก	8	-	-	-	8

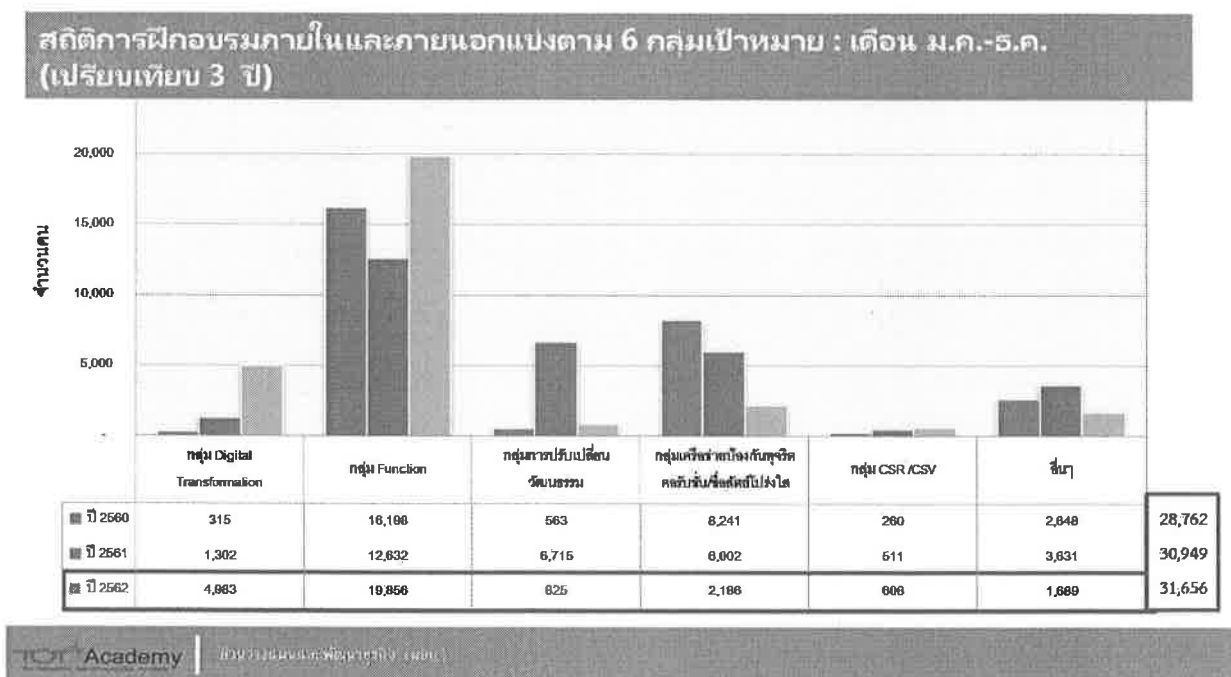
4. การพัฒนาพนักงาน

ในปี 2562 การกำหนดแผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปีและการจัดสรรบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก ได้ดำเนินการภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและการจัดกลุ่มองค์ความรู้ที่กำหนด ทั้งนี้ ผลการจัดฝึกอบรมปี 2562 สามารถสรุปได้ ดังนี้

หน่วย : จำนวนชั่วโมง / คน / ปี

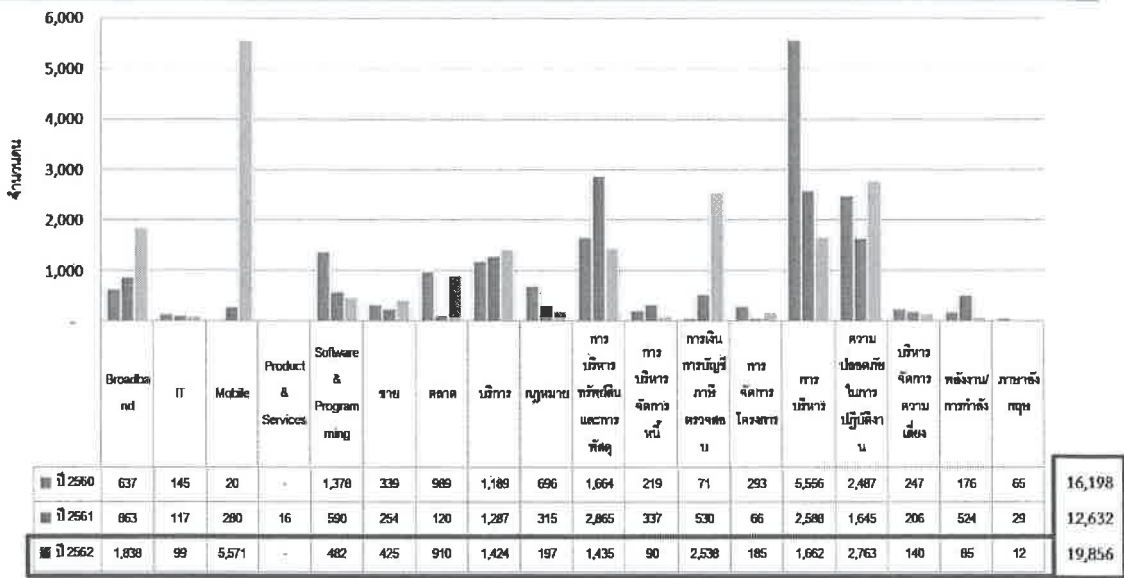
กลุ่มบุคลากร	ปี 2562	ปี 2561	ปี 2560
บริหาร	44	71.49	62.37
พนักงาน	21	20.13	21.33

ตารางสรุปเปรียบเทียบสถิติการฝึกอบรมของบุคลากรเฉลี่ยต่อคนต่อปี จำแนกตามกลุ่มบุคลากร



รูปภาพที่ 1 สรุปสถิติการฝึกอบรมของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มหลักสูตร

สถิติการฝึกอบรมภายในและภายนอก Function เดือน ม.ค.-ธ.ค. (เปรียบเทียบ 3 ปี)



TOI Academy | สำนักงานนโยบายและพัฒนารองรับ (นสค.)

รูปภาพที่ 2 สรุปสถิติการฝึกอบรมของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มหลักสูตร Function

การพิจารณาแต่งตั้งมอบหมายตำแหน่งหน้าที่งาน มุ่งเน้นเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าด้านอาชีพให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสนับสนุนรักษาบุคลากรให้เติบโตตามสายอาชีพ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งพัฒนาศักยภาพ มุ่งพัฒนาผลงานตนเอง และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรด้วยวิธีการส่งเสริมการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment), การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement), การเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) หรือการติดตามหัวหน้างาน (Work Shadowing) เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ มีการส่งเสริมและเปิดกว้างให้บุคลากรสามารถนำเสนอผลงานเชิงสร้างสรรค์ เช่น การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้เข้าร่วมโครงการ Digital Ideas & Showcases เพื่อผลักดันเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอโครงการนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานหรือองค์กร เป็นการส่งเสริมการทำงาน สร้างวัฒนธรรมและนวัตกรรมที่ดีให้กับส่วนงานหรือองค์กรให้ก้าวทันสถานการณ์ปัจจุบันและปรับตัวเข้าสู่ New Normal และนำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อไปในอนาคต

ณ วันที่ 13 กรกฎาคม 2563

(นายอภิรักษ์ ปรีชญสมบุญ)

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่สำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)