

การดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

ข้อ O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

1. รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565 มีจำนวนแผนทั้งหมด 9 แผน ดังนี้

1.1 แผนบริหารสัดส่วนอัตรากำลัง

เป้าหมาย : สัดส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานหลักต่องานสนับสนุนคิดเป็นร้อยละ 72:28

ผลการดำเนินการ : 1. ได้กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของบริษัท

2. อยู่ระหว่างวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของส่วนงานและอัตรากำลังส่วนขาด/เกิน

ปัญหา/อุปสรรค : ข้อจำกัดในการรวบรวมข้อมูลปัจจัยสำหรับการวิเคราะห์อัตรากำลังของ
ส่วนงานแนวทางการแก้ไข : ประสานงานกับส่วนงานเจ้าของข้อมูล

1.2 แผนสรรหาคูคณาจารย์ในสาขาที่ขาดแคลน

เป้าหมาย : มีจำนวนบุคลากรที่ทำงานด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้นจากปี 64 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15

ผลการดำเนินการ : จำนวนบุคลากรด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้นจากปี 2564 ร้อยละ 16.8 จากการสรรหา
ภายใน การย้ายพนักงาน และการจ้างงานระยะสั้น

ปัญหา/อุปสรรค : การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการกำหนดรูปแบบการจ้างงานล่าช้า

แนวทางการแก้ไข : เร่งรัดบริษัทที่ปรึกษา ให้รีบดำเนินการให้แล้วเสร็จ (คาดว่าแล้วเสร็จ ก.พ. 66)

1.3 แผนโครงการเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่บริษัทกำหนด (Early Retirement)

เป้าหมาย : ดำเนินโครงการโดยให้พนักงานพ้นสภาพตั้งแต่ 1 ต.ค. 2565

ผลการดำเนินการ : ดำเนินโครงการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยให้พนักงานพ้นสภาพในวันที่
1 ต.ค. 65 จำนวน 611 คน

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

แนวทางการแก้ไข : ไม่มี

1.4 แผนบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : เชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานกับการจ่ายค่าตอบแทนประจำปี 2565

ผลการดำเนินการ : ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายและออกคำสั่งบริษัทเรื่องการประเมินผล
การปฏิบัติงานประจำปี 2565 พร้อมสื่อสารให้พนักงานรับทราบ

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

1.5 แผนการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Management)

เป้าหมาย : แนวทาง/นโยบายการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพ การเลื่อนระดับตำแหน่งและ
การย้าย/สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ได้รับการอนุมัติภายในไตรมาส 4/2565

ผลการดำเนินการ : อยู่ระหว่างสรุปและเตรียมนำเสนอเพื่อพิจารณาอนุมัติ (แนวทาง/นโยบาย
การบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพ การเลื่อนระดับตำแหน่งและการย้าย/
สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน)

ปัญหา/อุปสรรค : ความล่าช้าในการออกแบบแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แนวทางการแก้ไข : เร่งรัดบริษัทที่ปรึกษา ให้รีบปรับปรุงให้แล้วเสร็จ

1.6 แผนการสร้างและบริหารกลุ่มพนักงานศักยภาพสูง (Talent Management)

เป้าหมาย : แนวทางการบริหารกลุ่มพนักงานศักยภาพสูง ได้รับอนุมัติภายในไตรมาส 4/2565

ผลการดำเนินการ : อยู่ระหว่างสรุปและเตรียมนำเสนอเพื่อพิจารณาอนุมัติ (แนวทางการบริหาร
กลุ่มพนักงานศักยภาพสูง)

ปัญหา/อุปสรรค : ความล่าช้าในการออกแบบแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ซึ่งครอบคลุมถึงแนวทางสำหรับพนักงานศีกยภาพสูง

แนวทางการแก้ไข : เร่งรัดที่ปรึกษา ให้รีบปรับปรุงให้แล้วเสร็จ

1.7 แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2565

เป้าหมาย : 1. ดำเนินการจัดอบรมได้แล้วเสร็จตามแผนฝึกอบรมประจำปีที่กำหนด

2. ได้เส้นทางการเรียนรู้และพัฒนา ตามสมรรถนะใหม่

ผลการดำเนินการ : 1. จัดฝึกอบรมรวม 293 หลักสูตร จำนวน 9,316 คน

2. พัฒนาเส้นทางการเรียนรู้สำหรับกลุ่มสายอาชีพนำร่อง (IT, Data and Digital และ Sales Management)

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

แนวทางการแก้ไข : ไม่มี

1.8 แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน

เป้าหมาย : 1. ผู้บริหารและพนักงานร้อยละ 90 รับรู้ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร " I AM NT "

2. ได้ปัจจัย/ องค์ประกอบ ที่ใช้เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน

ผลการดำเนินการ : 1. ผู้บริหารและพนักงานรับรู้ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร " I AM NT " ร้อยละ 95.14

2. ได้ปัจจัย/องค์ประกอบ ที่ใช้เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

แนวทางการแก้ไข : ไม่มี

1.9 แผนพัฒนาบุคลากร (upskill/reskill)

สำหรับพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่ไม่เข้าร่วมโครงการลาออกแบบสมัครใจ MSP (Mutual Separation Program)

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายตามแผน reskill-upskill (MSP) (ร้อยละ 70 ตามกลุ่มเป้าหมายในแผน MSP)

ผลการดำเนินการ : 1. ศึกษาลักษณะงานที่จำเป็นในการ upskill & reskill

2. กำหนดวิธีการพัฒนา การคัดกรอง

3. ออกแบบหลักสูตรและปรับปรุงการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อรองรับการ upskill & reskill

ปัญหา/อุปสรรค : การทบทวนกรอบอัตรากำลังล่าช้า ทำให้การวิเคราะห์ส่วน ขาด/เกิน ล่าช้า

แนวทางการแก้ไข : 1. เร่งรัดการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

2. ดำเนินการต่อเนื่องในปี 2566

2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

2.1 ข้อมูลอัตรากำลัง NT ปี 2565

ข้อมูล	จำนวน (คน)
จำนวนพนักงานทั้งหมด ณ วันสิ้นปีบัญชี ปัจจุบัน	14,831
จำนวนพนักงานในแต่ละช่วงอายุ	
- อายุ 51 ปี และสูงกว่า	7,679
- อายุระหว่าง 41-50 ปี	4,318
- อายุระหว่าง 31-40 ปี	2,333
- อายุ 30 ปี และต่ำกว่า	501

จำนวนพนักงานในแต่ละรุ่น (Generation)	
- Baby Boomer (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2489-2507)	1,996
- Generation X (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2508-2522)	9,803
- Generation Y (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2523-2540)	3,029
- Generation Z (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2541 เป็นต้นไป)	3
เพศของพนักงาน	
- ชาย	8,106
- หญิง	6,725

2.2 ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร NT ปี 2565

กลุ่มวิชา	หมวดวิชา	จำนวน (คน)
กลุ่ม CSR /CSV	กลุ่ม CSR /CSV	633
กลุ่ม Digital	Awareness	246
	Certificate	107
	Cyber Security	533
	Data Analysis & Database Management	187
	Infrastructure	1,218
	Professional Services	113
	Software & Application	2,449
	Wireless	543
กลุ่ม Digital Total		5,396
กลุ่ม Function	Effective Communication	110
	Financial	1,438
	Framework, Process and International	848

	Standard	
	Management	2,089
	Marketing, Sale, and Service	5,898
	Policy and Law	3,022
	Power and Safety	1,138
	Project Management	31
	กลุ่ม Digital	2
	การบริหารทรัพย์สินและคลังพัสดุ	3,907
	ภาษา	200
กลุ่ม Function Total		18,683
กลุ่มการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม	กลุ่มการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม	604
กลุ่มการพัฒนาผู้บริหาร	กลุ่มการพัฒนาผู้บริหาร	1,475
กลุ่มเครือข่ายป้องกันทุจริตคอร์รับชั่น/ซื่อสัตย์โปร่งใส	กลุ่มเครือข่ายป้องกันทุจริตคอร์รับชั่น/ซื่อสัตย์โปร่งใส	145
อื่นๆ	อื่นๆ	2,948
รวม		29,884

ที่มา: ข้อมูลจากระบบ SAP และระบบสนับสนุนการอบรม S2 ของสถาบันวิชาการ