

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่มุ่งปฏิรูปองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการปรับโครงสร้างต้นทุนเพิ่มความสามารถในการแข่งขันเน้นปฏิรูปองค์กรด้วยดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ และเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับรูปแบบธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การบริหารอัตรากำลัง

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายจ้างงานและบรรจุพนักงานตามความเหมาะสมของงาน โดยมุ่งเน้นรับผู้เข้าปฏิบัติงานหน้างานหลักที่ใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและมีความจำเป็นต่อธุรกิจขององค์กร เช่น งาน Digital Services, งานขาย Solution, งาน Cyber Security เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันกลุ่มงานดังกล่าวเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างมาก พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างและบรรจุต้องมีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณสมบัติตามบริษัทต้องการ นอกจากการสรรหาบุคลากรจากภายนอกแล้วบริษัทฯ ยังเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ตำแหน่งงานต้องการสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกและหากผ่านการคัดเลือกจะได้รับการเปลี่ยนคุณสมบัติและดำรงตำแหน่งงานใหม่อีกด้วย

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้และการประเมินผลเป็นวิธีการวัดผลสำเร็จในงานของพนักงาน รวมทั้งชี้วัดในเรื่องของความสามารถและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตลอดจนศักยภาพของพนักงานที่ช่วยผลักดันให้งานสำเร็จ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมทั้งผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน ตลอดจนเป็นการพัฒนาความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานและเพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารและพนักงานได้อย่างถูกต้อง

3. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การบริหารค่าตอบแทนของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มุ่งเน้นให้มีการกำหนดและบริหารค่าตอบแทนด้วยหลักความเป็นธรรม มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร มีการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน รวมทั้งยังดำเนินการศึกษาและปรับปรุงอัตราค่าตอบแทน เพื่อรักษาและจูงใจให้พนักงานพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทางธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ และตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีการเข้าร่วมทำการสำรวจค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลไปศึกษาและปรับนโยบายค่าตอบแทนให้เหมาะสมและสามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานได้

นอกจากนี้บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีแนวทางในการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากค่าตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีและมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงิน (Financial Security) ทั้งระหว่างการปฏิบัติงานภายในองค์กรจนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน โดยการกำหนดอัตรา

การจ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังกล่าวให้มีความเหมาะสมกับสถานะการเติบโตขององค์กรและไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร มีการกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนจูงใจ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนดังกล่าวสามารถเทียบเคียงได้กับการจัดสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจอื่นหรือหน่วยงานของทางราชการ

4. ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาพนักงาน

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด(มหาชน) ได้จัดทำกลุ่มงาน (Job Group) กลุ่มอาชีพ (Job Family) เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีการกำหนดสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ที่ควรมีตามหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร(Core Competency) ทั้งนี้ ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรใช้หลักการพัฒนาสมรรถนะ (Competency-Based Development) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้เท่าทันทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีเชิงดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการประเมินสมรรถนะบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP) ตลอดจนการออกแบบ Skill Development Roadmap สำหรับการเรียนรู้และฝึกอบรมให้กับพนักงานและผู้บริหาร เพื่อรองรับความก้าวหน้าตามสายอาชีพอีกด้วย