



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563

บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563 โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (Vision)

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ

พันธกิจ

1. ปรับโครงสร้างและกระบวนการภายในของ HR ให้รองรับการเข้าสู่องค์กรดิจิทัล
2. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการบุคลากรทั้งระบบ
3. พัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

1. การเป็นองค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
2. การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับธุรกิจ (Strategic Workforce Planning)
3. ออกแบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงานปัจจุบันและพนักงานใหม่ (Flexi-Benefit)
4. พัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร (People Development & Learning Digital Platform (Up-Skill, Re-Skill, Smart People)
5. ปรับกระบวนการทำงาน HR (HR digital process Journey)
6. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และธุรกิจของ CAT (CAT Culture



แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Master Plan)
ประจำปี 2563-2567

CAT

บริษัท กาน โกลบอลแคท จำกัด (มหาชน)

ส่วนแผนงานทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

1. บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

บมจ. กสท โทรคมนาคม กำหนดแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการบุคลากรของ บมจ. กสท โทรคมนาคม ปี 2563- 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ บมจ กสท โทรคมนาคม ปี 2563-2567 และหลักการของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เกณฑ์การประเมินผลองค์กรที่เกี่ยวข้อง แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรชั้นนำต่างๆ รวมทั้งพิจารณาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ บมจ.กสท โทรคมนาคม โดยแสดงถึงแนวทางแก้ไข และการเตรียมการเพื่อดำเนินการเรื่องต่างๆ ในอนาคต บรรจุไว้ใน HR Master Plan ปี 2563-2567 โดยมี เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแผนงานรองรับรายละเอียดดังนี้

1. แผนปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อก้าวไปสู่ Digital Organization พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้องค์กร โดยดำเนินการทบทวนและวิเคราะห์ โครงสร้าง digital ปัจจุบัน และจากการปรับกระบวนการ โดยพิจารณาควรรวม หน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบซ้ำซ้อนกัน หรือไม่มีการดำเนินธุรกิจด้านนั้นแล้ว รวมทั้งจัดพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

2. แผนบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางองค์กร

2.1 บริหารและสรรหาอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรได้รับจัดสรรอัตรากำลังทันตามกำหนดเวลา และมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยธุรกิจ ลดปัญหาอัตรากำลังขาด/เกินในหน่วยธุรกิจ

ปัจจุบัน บมจ. กสท โทรคมนาคม ได้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินธุรกิจในอนาคต โดยสายงานทรัพยากรบุคคล ได้บริหารจัดการอัตรากำลังที่เกษียณ อัตรากำลังทดแทนผู้เกษียณอายุในอัตรา 2:1 โดยจะบริหารจัดการกรอบในภาพรวม Pool เพื่อการรองรับธุรกิจใหม่ ทั้งป้องกันปัญหาการขาดช่วงอายุของพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งงานหลักที่สร้างรายได้ สำหรับตำแหน่งงานด้านสนับสนุน และปฏิบัติการ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งงานหลัก จะดำเนินการตามนโยบายที่จะให้ดำเนินการ Outsource งานดังกล่าวจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น สำหรับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ไม่มีการทดแทนอัตรากำลังดังกล่าว โดยให้บริหารจัดการอัตรากำลังภายในหน่วยงานและเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจตามแผนยุทธศาสตร์

สำหรับพนักงานกลุ่มธุรกิจที่แนวโน้มถดถอย มีนโยบายที่จะบริหารจัดการโดยนำมา Reskill Up skill และนำไปทดแทนให้กลุ่มธุรกิจอื่น

อัตรากำลังกลุ่ม Digital Service ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจากการประมาณการค่าใช้จ่าย/รายได้ ของกลุ่มธุรกิจ Digital Service และบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ปี 2563-2567 โดยเป็นการทยอยจัดสรรตั้งแต่ปี 2563-2567 และแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน

- กลุ่มพนักงานตำแหน่งหลักเป็นกลุ่ม วิศวกร โปรแกรมเมอร์ นักวิเคราะห์ระบบ คอมพิวเตอร์ ช่างโทรคมนาคม
- กลุ่มปฏิบัติงานตำแหน่งหลักคือกลุ่ม Data Scientist Data analysis Data Engineer ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่มีค่าตอบแทนสูง และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 โครงการร่วมใจจาก (Early Retire) หน่วยงานที่มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการจะไม่ได้รับ ทดแทนอัตรากำลัง สำหรับการดำเนินการปี 2563-2564 มีแผน ER ปีละ 100 คน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลประกอบการขององค์กรแต่ละปี โดยมีกรอบในการพิจารณาดังนี้

- บุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพเข้าข่าย 9 โรคร้ายแรง ที่มีปัญหาสุขภาพ
- กลุ่มเป้าหมายที่มีอายุตัวตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปโดยพิจารณาจากจุดคุ้มทุนของ CAT

- บุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพที่ไม่เข้าข่าย 9 โรคร้ายแรง และผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วว่าเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือเพื่อนร่วมงาน

3. แผนปรับปรุงระบบบริหารจัดการบุคลากรทั้งระบบ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรมีระบบบริหารจัดการบุคลากรที่สามารถตอบสนองธุรกิจ

4. แผนปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรกลุ่มใหม่

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรมีสวัสดิการที่สอดคล้องกับบุคลากรกลุ่มใหม่ ในองค์กร (Flexi-Benefit)

5. แผนพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร

วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง และรับมือความท้าทายใหม่ เพื่อร่วมกันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล

5.2 เพื่อให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่รองรับการวางแผนการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมและรักษาคณเฑาะว์ คนดี ให้อยู่กับองค์กร

5.3 เพื่อพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กร การนำองค์กรดิจิทัล ตลอดจนมีความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

6. แผนเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร

วัตถุประสงค์ - เพื่อเสริมสร้างความผูกพันพนักงานต่อองค์กร

- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตาม HR Master Plan 2563-2567 จะบรรลุผลสำเร็จได้ จะต้องอาศัยการนำองค์กรที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง ความเข้าใจและการปฏิบัติของผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และความร่วมมือจากพนักงานทั้งองค์กร เพื่อให้งานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของ บมจ. กสท โทรคมนาคม ได้อย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยสร้างเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาวของ บมจ. กสท โทรคมนาคม