



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี 2563

1. บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานจัดทำขึ้นในด้านต่าง ๆ โดยใช้ข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 3 ว่าด้วย การบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การตัดเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน และลูกจ้าง ตลอดจนการกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงาน และลูกจ้าง พ.ศ. 2520 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 – 14

2. หลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

2.1 ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) กำหนด KPIs องค์กรและถ่ายทอดลงสู่ระดับพนักงาน โดยพนักงานรับ KPIs ตามงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

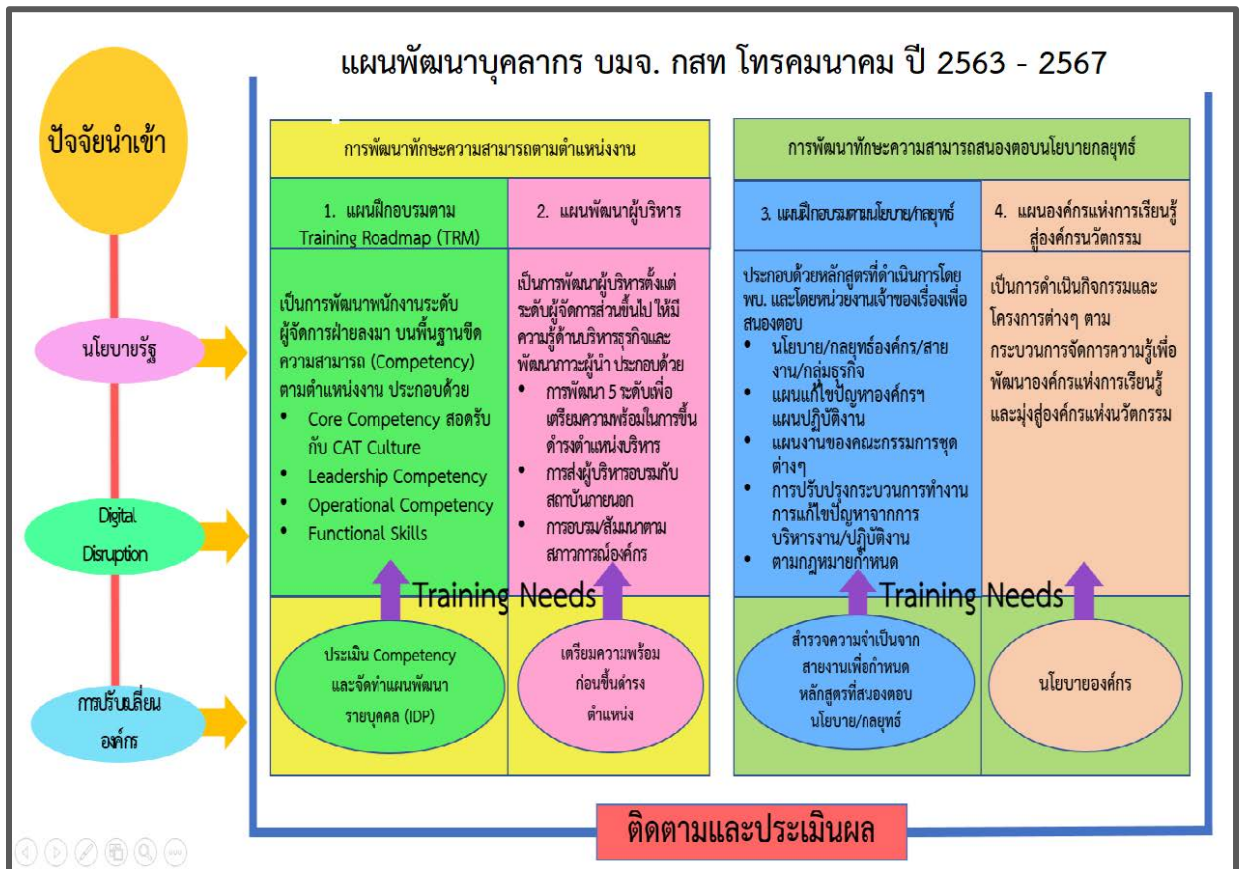
2.2 ทักษะความสามารถ (Competency) ประกอบด้วย

- ทักษะความสามารถหลัก (Core Competency)
- ทักษะความสามารถของผู้นำ (Leadership Competency)
- ทักษะความสามารถในการดำเนินงาน (Operational Competency)

การกำหนดอัตราส่วนคะแนนประเมินผลระหว่าง KPIs : Competency กำหนดตามตำแหน่งงาน โดยการประเมิน Competency ประเมินแบบ 360 องศา โดยประเมินจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

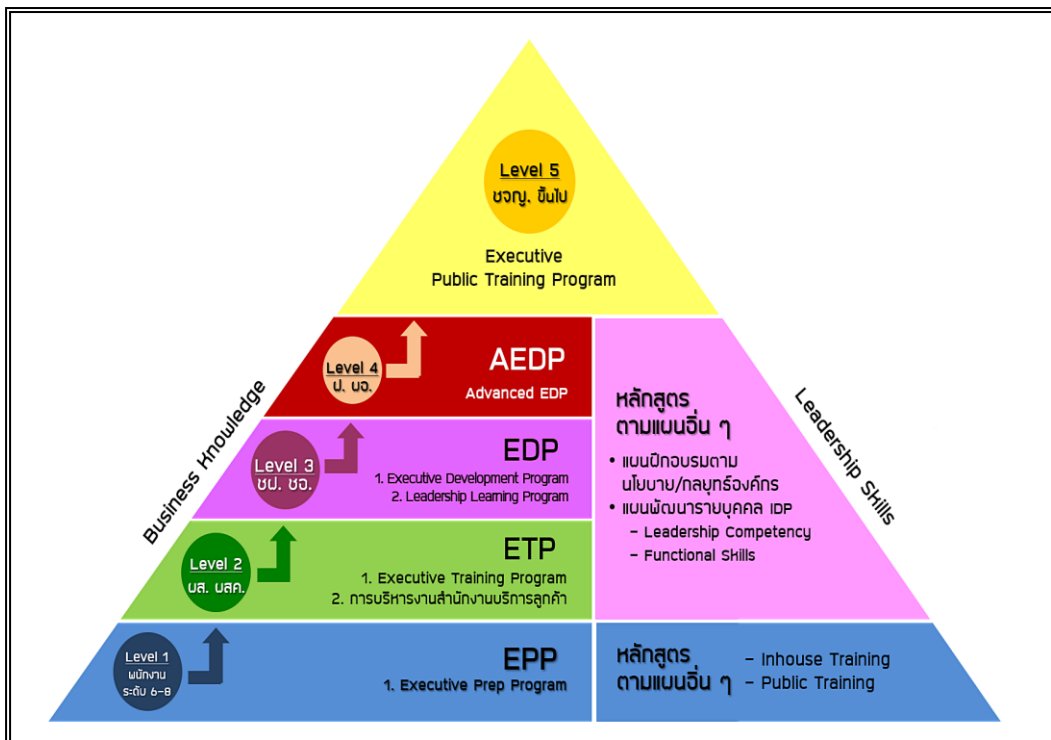
**การพัฒนาบุคลากรของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)**

บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนในองค์กรบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และภารกิจ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ประกอบด้วย 4 แผนงานย่อย ซึ่งกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้



1. **การพัฒนาทักษะความสามารถตามระดับ/ตำแหน่งงาน** เป็นการพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐาน Competency ที่จำเป็นของตำแหน่งงาน ได้แก่ Core, Leadership, Operational Competency และ Functional Skills เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ตามที่องค์กรพึงประสงค์ มีการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมและพัฒนา (Training Roadmap) และ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) สำหรับพนักงานทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายลงมา เพื่อวางแนวทางพัฒนาให้กับพนักงานเป็นรายบุคคล โดยการพัฒนาจุดอ่อนและเสริมสร้างจุดแข็งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง/ระดับ ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งรองรับการเติบโตก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของแต่ละกลุ่มงาน มีการสนับสนุนให้ใช้เครื่องมือพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายทั้ง Training และ Non-Training อาทิ การสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the job Training) Job Enrichment, Job Enlargement, E-Learning เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ยังมีแผนพัฒนาผู้บริหารซึ่งวางแนวทางการพัฒนารองรับการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งบริหาร ตาม Leadership Development Program โดยกำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพทั้งในมิติด้าน Business Knowledge และ มิติด้าน Leadership Skills ให้กับผู้บริหารแต่ละระดับ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (Pre-Position Training) หรือเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง (Post-Position Training)



## 2. การพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานสนองตอบนโยบาย/กลยุทธ์ธุรกิจ

มีวัตถุประสงค์เน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานสนองตอบนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร/สายงาน/กลุ่มธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการแก้ไขปัญหาองค์กรภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการปรับโครงสร้างองค์กรตามนโยบายภาครัฐ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาพนักงานที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และการรวบรวมความรู้สำคัญๆ ในการดำเนินธุรกิจที่มีอยู่ในตัวพนักงานและในองค์กร นำมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงความรู้เหล่านั้น และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กร

3. หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2563 มีการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรมทุกหลักสูตร รวมถึงการพัฒนาผู้บริหารตาม Leadership Development Program สำหรับเป็นหลักเกณฑ์ในการเข้ารับการอบรมของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้การจัดอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด โดยหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้เข้าอบรมดังกล่าวกำหนดไว้ในโครงสร้างหลักสูตร เพื่อประกอบการพิจารณาในการสมัครเข้าอบรมของพนักงาน การพิจารณาเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด และการคัดเลือกผู้เข้าอบรม

**๒๒๒๒๒๒๒๒๒๒**