



การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ของ

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ดำเนินงานตามปีปฏิทิน)

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 18 เมษายน 2566

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

#### ชื่อประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ 13 สิงหาคม 2564

URL ที่เผยแพร่ <https://www.ntplc.co.th/about-nt/code-of-ethics>

หัวข้อ ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2564

#### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

##### ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

URL ที่เผยแพร่ <https://www.ntplc.co.th/about-nt/code-of-ethics>

หัวข้อ ข้อกำหนดจริยธรรม NT พ.ศ. 2565

#### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยในปี 2566 ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ซึ่งเป็นไปตามคำสั่ง NT ที่รค.8/2565 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2565 ที่มีการกำหนดให้การมีคุณธรรม ความรับผิดชอบ (Responsibility and Integrity) เป็นปัจจัยหนึ่งสำหรับการประเมินพฤติกรรมหรือทักษะความสามารถสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และมีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนประจำปีโดยเป็นไปตามคำสั่ง NT ที่ รค. 2/2565 หมวด 2 หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปี ข้อ 2.6 การขึ้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) และพฤติกรรมหรือทักษะความสามารถ (Competency) โดยดำเนินการในระบบขึ้นเงินเดือนและผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด ตามสายการบังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาและบันทึก



**A** G I L I T Y

คำนิยม **ht**

**AGILITY**  
ปรับตัวไว ไม่ยึดติด

ht next 100 01 10 601

Next, through Technology | สำนักงานเทคโนโลยี  
nptc.co.th 1888

พฤติกรรมตามคำนิยม **ตัว A : AGILITY**

**Do** พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- ✓ **เตรียมใจและลงมือทำ** อย่างจริงจัง โฟกัสเรื่อง และความสำเร็จ
- ✓ **แสวงหาโอกาส** เมื่อมีสิ่งใหม่ๆ ที่น่าสนใจ การทำงานมีความหลากหลายมากขึ้น
- ✓ **ร่วมมือกับทีมงาน** เมื่อต้องทำงานบางอย่าง

**Don't** พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- ✗ **ไม่ปรับวิธีคิด** คิดวิธีการหรือกระบวนการทำงานแบบเดิม
- ✗ **ใช้ความรู้สึกลงมือทำ** โดยไม่คิดถึงผลกระทบที่ตามมา
- ✗ **อดอยาก** หรือต้องทำงานอย่างอดอยาก
- ✗ **ทำงานเฉพาะในกรอบที่คุ้นเคย** เท่านั้น

" สิ่งที่เป็นที่คิดไว้โดยที่คิดแล้ว แต่พฤติกรรมการทำงาน ที่มีความยืดหยุ่นสูงสิ่งนี้ ไม่ใช่สิ่งที่คิดแล้วแต่ต้องทำตามอย่างเคร่งครัดตามที่คิดไว้ สิ่งนี้คือสิ่งที่เรียกว่า 'ปรับตัวไว' "

ht next 100 01 10 601

Next, through Technology | สำนักงานเทคโนโลยี  
nptc.co.th 1888

**M** O M E N T U M

คำนิยม **ht**

**MOMENTUM**  
คิดใหญ่ ก้าวไปข้างหน้า

ht next 100 01 11 600

Next, through Technology | สำนักงานเทคโนโลยี  
nptc.co.th 1888

พฤติกรรมตามคำนิยม **ตัว M : MOMENTUM**

**Do** พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- ✓ **เชื่อมโยงเป้าหมาย** ขององค์กรและเป้าหมายของตัวเอง
- ✓ **ค้นหา และใช้จุดแข็งของตัวเอง** ขององค์กรนำมาใช้เพื่อความสำเร็จ
- ✓ **แสวงหาโอกาสในการสร้างคุณค่า** ของตัวเองอย่างเต็มที่
- ✓ **ร่วมมือกับทีม** ไม่แบ่งแยก
- ✓ **ชื่นชม ให้กำลังใจ** สร้างแรงจูงใจให้ทีมและกัน

**Don't** พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- ✗ **ทำงานอย่างไม่เป็นเป้าหมาย** ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ✗ **สร้างข้อจำกัด** ในการทำงาน
- ✗ **ทำงานโดย** ไม่สอดคล้องกับ
- ✗ **ยึดยวาม ย่อสั้นสิ่งใหญ่**
- ✗ **สร้างความยึดแย้งภายใน**

" Momentum เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี และเกิดประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กร โดยมุ่งสร้างพฤติกรรมที่ดีต่อการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสจากจุดแข็งของตนเองไปทำงานใหญ่ ผ่านการทำงาน การดำเนินงานที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ "

ht next 100 01 11 600

Next, through Technology | สำนักงานเทคโนโลยี  
nptc.co.th 1888

**N** A T I O N - O R I E N T E D

คำนิยม **ht**

**NATION-ORIENTED**  
สร้างคุณค่าให้ประเทศ

ht next 100 08 12 600

Next, through Technology | สำนักงานเทคโนโลยี  
nptc.co.th 1888

พฤติกรรมตามคำนิยม **ตัว N : Nation-Oriented**

**Do** พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- ✓ **มุ่งเน้นในการดูแลคุณภาพ** มาตราฐานการดำเนินงานที่ง่ายและภายในปฏิบัติงาน
- ✓ **ใช้วิธีการที่สร้างสรรค์** และประสิทธิผล
- ✓ **ปฏิบัติตามมาตรฐาน** (code of conduct) อย่างเคร่งครัด
- ✓ **เข้าร่วมหรือให้ความช่วยเหลือ** กิจกรรมเชิงสาธารณประโยชน์ของชุมชนและสังคม
- ✓ **แบ่งปันองค์ความรู้** ด้านเทคโนโลยีกับบุคลากรและสังคม

**Don't** พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- ✗ **เฉลียวเป็นแค่การกระทำไปๆมาๆ**
- ✗ **คิดเพียงแต่ค่าใช้จ่าย** ขององค์กร
- ✗ **ทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม** และสิ่งแวดล้อม
- ✗ **ทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม**

" Nation-Oriented เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จขององค์กร โดยมุ่งเน้นที่ประโยชน์ของสังคม ไม่เฉพาะแค่ลูกค้า อีกทั้งยังใส่ใจในการพัฒนาทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร ที่ต้องมองยาวๆเพื่อประโยชน์ประเทศ "

ht next 100 08 12 600

Next, through Technology | สำนักงานเทคโนโลยี  
nptc.co.th 1888



1.4 มีการกำหนดให้การมีคุณธรรม ความรับผิดชอบ (Responsibility and Integrity) เป็นปัจจัยหนึ่งสำหรับการประเมินพฤติกรรมหรือทักษะความสามารถสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และมีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยเป็นไปตามคำสั่ง NT ที่ รค.2/2565 หมวด 2 หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปี ข้อ 2.6 การขึ้นเงินเดือนพนักงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) และพฤติกรรมหรือทักษะความสามารถ (Competency) โดยดำเนินการในระบบขึ้นเงินเดือนและผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามสายการบังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาและบันทึก

1.5 มีการกำหนดโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโทรศัพท์จังหวัด Smart CEO น้อย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ช่วยโทรศัพท์จังหวัดให้มีความพร้อม ความสามารถ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน หลักการบริหารที่เกี่ยวข้อง และพฤติกรรมที่ดีในการวางตนในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.6 มีการกำหนดโครงการจิตอาสาเราทำความดีด้วยหัวใจ มีวัตถุประสงค์ในการสร้างทัศนคติของบุคลากรให้มีความเสียสละ ปฏิบัติตามคุณธรรมสุจริต สำนึกรักสิ่งแวดล้อม และสถาบันหลักของประเทศตามปฐมบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

**2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)**

ประมวลจริยธรรม / ข้อกำหนดจริยธรรมของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ 13 สิงหาคม 2564 โดยมีการเผยแพร่พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการให้ผู้บริหาร และพนักงานยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ ในหน่วยงาน อาทิ อินทราเน็ต กลุ่มไลน์ เป็นต้น



### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

เพื่อให้การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เกณฑ์ประเมินคุณธรรมและโปร่งใส (ITA) และเกณฑ์ประเมินองค์กรคุณธรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2566 - 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างจิตสำนึกและปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก โดยการสร้าง พัฒนาปรับปรุงกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน สร้างเครือข่ายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนา ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใ้องค์กรให้พร้อมต่อการเปิดเผยข้อมูลตามเกณฑ์ประเมิน ITA ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ โดยมติการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2566 ระเบียบวาระที่ 5.1 เรื่อง รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ไตรมาส 4/2565 ให้ฝ่ายจัดการทบทวนคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อให้การบริหารจัดการและกระบวนการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรคุณธรรมและโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 พิจารณาให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอให้มีการ ทบทวน ปรับปรุง คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของบริษัทให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทาง จริยธรรม พ.ศ. 2562 อย่างเคร่งครัด

3.2 พิจารณาการรักษาจริยธรรมของบุคลากรและเปิดเผยรายงานการดำเนินการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมตามกฎหมายว่าด้วย ข้อมูลข่าวสาร

3.3 เผยแพร่ สื่อสาร ธารงค์ และจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก (Growth mindset) ให้บุคลากรในสังกัดมีความ รับผิดชอบต่อส่วนรวม (Accountability) สามารถส่งต่องานคุณภาพระหว่างส่วนงานภายใต้จรรยาบรรณ และ จริยธรรมของบริษัท และประเมินคุณภาพ หรือประสิทธิผลของกระบวนการ/ระบบการจัดให้มีและเสริมสร้าง พฤติกรรมตามเกณฑ์ประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (SE-AM)

3.4 ให้คำปรึกษา ตอบคำถามทางจริยธรรมกับบุคลากรในสังกัด ร่วมนำการขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมตามเกณฑ์ประเมินองค์กรคุณธรรม (ITA) และส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

3.5 พิจารณาการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานร่วมกับศูนย์ป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ศปท.) เพื่อการ เสนอรายงานต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคล (สคร.) ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

3.6 จัดให้มีกิจกรรมหรือการดำเนินงานตามเกณฑ์ประเมินองค์กรคุณธรรม และสรุปรายงานผล ต่อกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ดศ.) ภายในเดือนกรกฎาคมของทุกปี หรือตามที่ ดศ. กำหนด

3.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่กรรมการผู้จัดการใหญ่มอบหมาย

3.8 รายงานผลการดำเนินงานต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไป ดำเนินการ ดังนี้

4.1 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร พิจารณากรอบอัตรการสรรหาจากแผนยุทธศาสตร์ โครงสร้าง บุคลากร อัตรการพันสภาพของพนักงาน ความต้องการอัตรากำลังของส่วนงานต่าง ๆ นโยบายการจ้างงาน และข้อมูลการจ้างงานในตลาดแรงงาน เมื่อได้กรอบอัตรากำลังในการสรรหาประจำปีแล้ว ส่วนงานที่ รับผิดชอบจะจัดทำแผนการสรรหา คัดเลือก นำเสนอ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ที่กำกับดูแลและให้ความ เห็นชอบ โดยนำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาด้วย

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2565 กำหนดให้มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ (Responsibility and Integrity) เป็นปัจจัยหนึ่งสำหรับการ ประเมินพฤติกรรมหรือทักษะความสามารถสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับซึ่งเป็นไปตามคำสั่ง NT ที่รค.8/2565

4.3 การขึ้นเงินเดือน กำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในประจำปีโดยเป็นไปตามคำสั่ง NT ที่ รค.2/2565 หมวด 2 หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนประจำปี ข้อ 2.6 การขึ้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) และพฤติกรรมหรือทักษะความสามารถ (Competency) โดยดำเนินการในระบบขึ้นเงินเดือนและผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดตามสายการบังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาและบันทึก

4.4 การพัฒนาบุคลากร นำแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมากำหนดเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง โดยกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2566 ขึ้น โดยมุ่งเน้นการยกระดับทักษะและพัฒนาทักษะใหม่ๆ (Upskill/Reskill/New skill) ในการทำงานเพื่อสนองตอบนโยบาย/กลยุทธ์ขององค์กรและธุรกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Teamwork and Synergy) ส่วนในด้านระบบงานพัฒนาบุคลากร นั้น เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องในการออกแบบเส้นทางเรียนรู้และพัฒนาบนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เพื่อเตรียมการสำหรับการนำระบบสมรรถนะใหม่มาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ จะมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการการอบรม โดยบูรณาการจากระบบเดิมเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งในปี 2566 ได้วางแนวทางในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

1) การพัฒนาทักษะเพื่อตอบสนองนโยบาย/กลยุทธ์ขององค์กรและธุรกิจ เน้นพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสนองตอบนโยบาย/กลยุทธ์ขององค์กรและธุรกิจ และแผนงานสำคัญ รวมถึงแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะหรือเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ

2) การเตรียมความพร้อมผู้บริหารและพัฒนาภาวะผู้นำ เน้นพัฒนา Leadership Competency หรือภาวะผู้นำ และความรู้การบริหารจัดการ เพื่อเตรียมความพร้อมพนักงานกลุ่มเป้าหมายและผู้บริหารขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น ตาม Leadership Development Program

3) การพัฒนาทักษะรองรับการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เน้นพัฒนา Competency ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ Functional Competency ซึ่งแตกต่างกันตามตำแหน่งงานหรือลักษณะงานโดยวางแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาที่สนับสนุนการใช้เครื่องมือพัฒนาบุคลากรทั้งการอบรมและเครื่องมือพัฒนา อื่น ๆ เพื่อรองรับแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยในปี 2566 จะเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องในการจัดทำเส้นทางการเรียนรู้และพัฒนาบนพื้นฐานของสมรรถนะใหม่สำหรับกลุ่มอาชีพที่กำหนด

4) การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการจัดการความรู้ เป็นการพัฒนาบุคลากรผ่านโครงการ/กิจกรรมตามหลักการ KM โดยนำเครื่องมือของ KM รวมถึงแพลตฟอร์มสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการองค์ความรู้ มาใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้โดยแนวทางการดำเนินงานเป็นไปตามแผนแม่บท KM และแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้



## 5. ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

## 6. ข้อเสนอแนะ

สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทศึกษาการดำเนินงานด้านจริยธรรม ประกอบด้วย พรบ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ 13 สิงหาคม 2564 ประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) รวมถึงเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ และพฤติกรรมตามค่านิยม NT (IAMNT) ให้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ผู้รายงาน ..... **สิริกานต์ มัลลิกากาญจน์**

(นางสาวสิริกานต์ มัลลิกากาญจน์)

ตำแหน่ง ..... **นักบริหารงานทั่วไป 6**

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(นางสาวมณิชา พูลมาก)

ตำแหน่ง **ผู้จัดการศูนย์ป้องกันและปราบปรามการทุจริต**