



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงาน กสทช.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

( มกราคม – มีนาคม )

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๑/๒๕๖๖

(เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖)

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ประจำปี ๑/๒๕๖๖

สำนักทรัพยากรบุคคลดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารและองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล และแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลฯ ได้กำหนดนโยบายย่อย จำนวน ๘ นโยบาย คือ ๑) การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ๒) การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ๓) การพัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕) ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ๖) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และพนักงานสัมพันธ์ ๗) ค่าตอบแทน และ ๘) การพัฒนาบุคลากร และได้นำมากำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ โดยมีความก้าวหน้าในการดำเนินงานในไตรมาสที่ ๑ ของปี ๒๕๖๖ ดังนี้

หน่วยงบประมาณ : ล้านบาท

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน	ปีดำเนินการ (เป้าหมาย)						แผนงานปี ๖๖	งบประมาณปี ๖๖	งบประมาณที่ใช้ไป ไตรมาสที่ ๑	ความก้าวหน้าการดำเนินงาน
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Digital HR	๑. นำเครื่องมือหรือ Platform ดิจิทัลเข้ามาช่วยพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้ทันสมัย รองรับการเป็นองค์กรดิจิทัลชั้นนำและสามารถยกระดับการให้บริการเป็น HR Self Service Online ได้ ๒. สามารถให้บริการ HR Self Service บน Platform Online และสามารถให้บริการบน Mobile based ได้ ๓. มีระบบแสดงผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Dashboard) เพื่อนำข้อมูล Information มาสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย	๑. ส่งเสริมการพัฒนาการให้บริการด้าน HR แบบบริการตนเอง (HR Self Service Online)	จัดหาหรือพัฒนาเครื่องมือหรือ Platform ดิจิทัลเพื่อให้บริการด้าน HR แบบบริการตนเอง (HR Self Service Online)							ม.ค. - ธ.ค.	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
		๒. ปรับรูปแบบการให้บริการด้าน HR Self Service Online จาก PC based เป็น Mobile based	พัฒนาการให้บริการด้าน HR Self Service Online ที่ให้บริการแบบ PC based มาเป็น Mobile based							-	-	-	ดำเนินงาน ปี ๖๗
		๓. พัฒนาระบบแสดงผลข้อมูล Information ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Dashboard) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย	พัฒนาระบบแสดงผลข้อมูล Information ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Dashboard) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการปฏิบัติงาน							ม.ค. - ธ.ค.	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
		๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการลดภาระของหน่วยงานในการจัดทำและรายงานผลการปฏิบัติงาน (paperless)	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน							ม.ค. - ธ.ค.	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน	ปีดำเนินการ (เป้าหมาย)						แผนงาน ปี ๖๖	งบประมาณ ปี ๖๖	งบประมาณ ที่ใช้ไป ไตรมาสที่ ๑	ความก้าวหน้า การดำเนินงาน
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
	๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการลดภาระของหน่วยงานในการจัดทำและรายงานผลการปฏิบัติงาน (paperless)												
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับยุคสมัย รวมทั้งนำเครื่องมือสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสร้างความจงรักภักดีกับองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี	๑. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก (Selection) รวมทั้งการพิจารณาโยกย้ายบุคลากรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการ ๒. พัฒนาด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และพนักงานสัมพันธ์ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม ๓. ศึกษาทบทวนและปรับปรุงเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน ๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ๕. มีกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กรที่รองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล ๖. สามารถบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในระดับที่	๑. ยกระดับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเชิงรุก (Selection) และการโยกย้ายบุคลากร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีศักยภาพตามความต้องการของสำนักงาน  ๒. พัฒนาระบบการดูแลและเรียนรู้งานให้แก่บุคลากรใหม่  ๓. จัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นให้ครอบคลุมความจำเป็นที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม  ๔. จัดทำและทบทวนสมรรถนะ (Competency) ของตำแหน่งงานใหม่และปรับปรุงสมรรถนะ (Competency) ของตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งสำคัญ สมรรถนะสูงและองค์กรดิจิทัล	- จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร - จัดทำแผน ขั้นตอน วิธีการและเครื่องมือ ตลอดจนช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก ในตำแหน่งที่ขาดแคลน - Campus Visit - จัดทำความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อให้ได้บุคลากร ที่ตรงตามความต้องการของสำนักงาน - ปรับเปลี่ยนโยกย้ายบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับสมรรถนะของตน						ม.ค. - ธ.ค.	๐.๑๐๘	-	อยู่ระหว่างดำเนินการประกาศสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	
			พัฒนารูปแบบการดูแล การสอนงาน และถ่ายทอดงานโดยบุคลากรที่เป็นพี่เลี้ยงและบุคลากรใหม่ที่เข้ามาทำงาน						ม.ค. - ธ.ค.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	
			ศึกษาและจัดทำสวัสดิการแบบยืดหยุ่นอย่างเป็นรูปธรรม						ม.ค. - ธ.ค.	๐.๐๓	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	
			จัดทำสมรรถนะ (Competency) ของตำแหน่งงานใหม่และปรับปรุงสมรรถนะ (Competency) ของตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งสำคัญ						ม.ค. - ธ.ค.	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน	ปีที่ดำเนินการ (เป้าหมาย)						แผนงาน ปี ๖๖	งบประมาณ ปี ๖๖	งบประมาณ ที่ใช้ไป ไตรมาสที่ ๑	ความก้าวหน้า การดำเนินงาน
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
	<p>ยอมรับและยังจัดการความเสี่ยงได้</p> <p>๗. มีกฎระเบียบที่จำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๕. ทบทวนและพัฒนาแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาแผนและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสำนักงาน กสทช.</li> <li>- ทบทวนและจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</li> <li>- จัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง (Fast Track)</li> </ul>							-	-	-	ดำเนินงาน ปี ๖๘
		<p>๖. ทบทวนแผนกรอบอัตราค่าจ้างและแผนอัตราค่าจ้างของสำนักงาน กสทช.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับสถานการณ์</li> <li>- ทบทวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของสำนักงาน กสทช.</li> <li>- ศึกษาทบทวนตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงาน กสทช. โดยการทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการวิเคราะห์ประเมินค่างาน (JD, JS, JE) เพื่อให้รองรับกับทักษะและความต้องการตำแหน่งงานตามเป้าหมายการเป็นองค์กรดิจิทัล</li> </ul>							-	-	-	ดำเนินงาน ปี ๖๗
		<p>๗. พัฒนาและยกระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัด (KPIs) และการประเมินสมรรถนะ</li> <li>- ยกระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบอื่น ๆ</li> <li>- ทบทวนการศึกษาโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย</li> </ul>							ม.ค. – ธ.ค.	๒.๐	๐.๒๕	การจัดทำตัวชี้วัด KPIs อยู่ระหว่างการจัดทำตัวชี้วัดระดับสำนักงานและตัวชี้วัดระดับบุคคล
		<p>๘. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เกิดการหลอมรวมและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงโครงสร้างเพื่อสนับสนุนงานในด้านวิชาการเชิงลึกของสำนักงาน กสทช.</li> <li>- ปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงาน กสทช. ให้เป็นไปตามที่ กสทช. กำหนด</li> </ul>							ม.ค. – ธ.ค.	๐.๙๙๖	๐.๙	การปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักงาน กสทช. การปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงาน กสทช. คณะทำงานฯ อยู่ระหว่าง

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน	ปีดำเนินการ (เป้าหมาย)						แผนงาน ปี ๖๖	งบประมาณ ปี ๖๖	งบประมาณ ที่ใช้ไป ไตรมาสที่ ๑	ความก้าวหน้า การดำเนินงาน
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
													การเตรียมการจัดประชุม คณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เพื่อปรับปรุง รายละเอียดก่อนนำร่าง โครงสร้างสำนักงาน กสทช. ไปรับฟังความเห็น และนำเสนอที่ประชุม กสทช. เพื่อพิจารณา ต่อไป (มีนาคม ๖๖)
		๙. การศึกษาทบทวนโครงสร้างเงินเดือนของ สำนักงาน กสทช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาทบทวนโครงสร้างเงินเดือนของสำนักงาน กสทช.</li> <li>- การปรับปรุงและจัดทำบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้น สูงของพนักงาน ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงาน กสทช.</li> <li>- การปรับฐานเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน กสทช.</li> </ul>						ม.ค.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ ปี ๗๐ สำหรับในปี ๖๖ มีการ ศึกษาทบทวน โครงสร้างเงินเดือนของ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของ สำนักงาน กสทช. โดยนำ ปัจจัยสถานการณ์เงินเพื่อ อัตราค่าครองชีพ และ หนี้สินภาคครัวเรือนของ ประชาชน ซึ่งส่งผลต่อ การดำเนินชีวิตของ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช. ทั้งนี้ได้นำผล การศึกษาเสนอต่อที่ ประชุม กสทช. และ ประกาศใช้โครงสร้าง เงินเดือนใหม่เรียบร้อย แล้ว (มกราคม ๖๖)	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน	ปีที่ดำเนินการ (เป้าหมาย)						แผนงาน ปี ๖๖	งบประมาณ ปี ๖๖	งบประมาณ ที่ใช้ไป ไตรมาสที่ ๑	ความก้าวหน้า การดำเนินงาน
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
		๑๐. ส่งเสริมการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม	ปรับปรุงระบบการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างเป็นรูปธรรม							ม.ค. – ธ.ค.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
		๑๑. ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลและ Digital HR	- ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและ/หรือการนำเครื่องมือ Platform ทางดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในสำนักงาน  - ประเมิน ความรู้ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านทรัพยากรบุคคล							ม.ค. – ธ.ค.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ ความเชี่ยวชาญ ขั้นสูงและส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้และมี สมรรถนะสูง (Learning and High performing Organization) เพื่อให้มี ความสามารถในการ ปรับตัว รองรับ การเปลี่ยนแปลงใน อนาคต	๑. บุคลากรของสำนักงาน กสทช. มีความเชี่ยวชาญขั้นสูงทุกระดับ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของสำนักงาน กสทช. อย่างเป็นมืออาชีพและรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต  ๒. พัฒนาระบบการสอนและ เรียนรู้และเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ ให้บุคลากรของสำนักงาน กสทช. ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในระบบเปิด  ๓. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ ยกระดับให้สำนักงาน กสทช. เป็น ศูนย์กลางเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ ของ กสทช. และสำนักงาน กสทช.  ๔. พัฒนาและผลักดันการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันระหว่าง หน่วยงานทั้งภายในและ ต่างประเทศ	๑. พัฒนสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดความ เชี่ยวชาญตามสายวิชาชีพ (ตำแหน่ง) และ รองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นระบบ	- จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสาย วิชาชีพและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้กับบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ (IDP : Individual Development Plan) - พัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ประเมินบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล							ม.ค. – ธ.ค.	๐.๖๐๘	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน จัดอบรมไปแล้ว ๒ ครั้ง ในหัวข้อ Workshop HR พันธุ์ใหม่ (Strategic HR Transformation: From Regulator to Business Partner) (๒๑ และ ๒๔ มี.ค. ๖๖)
		๒. เสริมสร้างช่องทางการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง และพัฒนาได้ตลอดเวลา	การเรียนรู้ผ่านระบบการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร							ม.ค. – ธ.ค.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
		๓. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้และ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	- ปรับปรุงและจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ - จัดทำโครงการ/กิจกรรมและดำเนินการตาม แผนการจัดการองค์ความรู้ให้บุคลากรเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง - การรับรองมาตรฐานการจัดการองค์ความรู้ที่ เป็นมาตรฐานสากล							ม.ค. – ธ.ค.	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน	ปีดำเนินการ (เป้าหมาย)						แผนงาน ปี ๖๖	งบประมาณ ปี ๖๖	งบประมาณ ที่ใช้ไป ไตรมาสที่ ๑	ความก้าวหน้า การดำเนินงาน
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาฐานข้อมูล ด้านทรัพยากร บุคคล (HR Big Data) และนำมาใช้ ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสนับสนุนการ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของ สำนักงานในการเป็น องค์กร ที่ขับเคลื่อนด้วย ข้อมูล (Data Driven Organization)	๑. พัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากร บุคคลที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และสามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงของข้อมูลได้อัตโนมัติ ๒. พัฒนาเครื่องมือดิจิทัลที่ สามารถทำ Data Analytic เพื่อ ช่วยในการวิเคราะห์ประมวผล และนำข้อมูล Information มา ช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. เชื่อมฐานข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลไปสู่การใช้งานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรรวม (Shared Service / Shared Value) และสามารถสนับสนุนการ ตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร และสนับสนุนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความ ถูกต้อง สมบูรณ์สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงของข้อมูลได้อัตโนมัติและบริหาร ความเสี่ยงด้านข้อมูลได้อย่างเหมาะสม และ พัฒนาการบริหารจัดการข้อมูลและ การกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance)	- จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความ ถูกต้อง สมบูรณ์ทันสมัย สามารถรองรับและ ตอบสนองพลวัตของข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ได้อัตโนมัติ - พัฒนาการบริหารจัดการข้อมูลและ การกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance)							ม.ค. - ธ.ค.	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
		๒. พัฒนาเครื่องมือดิจิทัลที่สามารถทำ Data Analytic เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ ประมวผลและนำข้อมูล Information มา ช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ศึกษาและจัดหาเครื่องมือดิจิทัลที่ทำ Data Analytic และ/หรือปัญญาประดิษฐ์ (AI)							ม.ค. - ธ.ค.	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
		๓. เชื่อมฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลไปสู่ การใช้งานร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาใน องค์กรรวม (Shared Service / Shared Value) และสามารถสนับสนุนการตัดสินใจ เชิงนโยบายของผู้บริหารและสนับสนุน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ยกระดับฐานข้อมูลให้เกิดการใช้งานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรรวม (Shared Service / Shared Value)							-	-	-	ดำเนินงาน ปี ๖๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างวัฒนธรรม องค์กรให้สอดคล้อง กับค่านิยมหลัก (Core Value) ของ สำนักงาน	๑. มีช่องทางสื่อสารที่ หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการและบุคลากร ในสำนักงานสามารถรับรู้ข่าวสาร ได้จากทุกช่องทางและได้จากทุกที่ ทุกเวลา ๒. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรมและความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๓. พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่าง เหมาะสม มีความปลอดภัย อาชี วอนามัยและ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ดี ๔. ยกระดับความผูกพันต่อองค์กร และสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่าง เต็มทีและมีความสุข	๑. พัฒนาช่องทางสื่อสารบน Platform ดิจิทัล	- ศึกษาหรือพัฒนา Platform ดิจิทัลเพื่อใช้เป็น ช่องทางสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่ เป็นทางการ - พัฒนาช่องทางสื่อสารโดยตรงกับบุคลากร ในสำนักงานและเป็นความลับเพื่อรับฟังปัญหา แนวทาง/ข้อเสนอแนะ - จัดเวทีเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสื่อสารโดยตรง กับระดับปฏิบัติการ							ม.ค. - ธ.ค.	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินงาน
		๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยปลูกฝังค่านิยม หลัก (Core Value) อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม	- ส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีมและโปร่งใส กิจกรรมที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม กิจกรรมที่สร้างวิคิดที่ ทำงานอย่างมืออาชีพ - ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องกับระบบคุณธรรมและ จริยธรรมของสำนักงาน							ม.ค. - ธ.ค.	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน	ปีที่ดำเนินการ (เป้าหมาย)						แผนงาน ปี ๖๖	งบประมาณ ปี ๖๖	งบประมาณ ที่ใช้ไป ไตรมาสที่ ๑	ความก้าวหน้า การดำเนินงาน
				๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
				- จัดทำแนวปฏิบัติค่านิยมหลักและแนวทาง พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก (ยึดถือระบบคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ใช้ผลงานเป็นหลักในการพิจารณาผลตอบแทน ประจำปี รวมทั้งการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง) และส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติดังกล่าวไป ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร									
		๓. มีระบบการบริการ การบริหารจัดการด้าน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มี ประสิทธิภาพ	จัดทำหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์/วิธีการ/ คำแนะนำ/กรณีตัวอย่าง เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ ในการปฏิบัติงาน เช่น ช่องทางและแนวทางการ พิจารณา ๑) เรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ๒) เรื่องการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น						ม.ค. - ธ.ค.	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	
		๔. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการ ทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับ การทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอ ต่อการทำงาน	ทบทวนและเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงาน กสทช.						ม.ค. - ธ.ค.	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินงาน	
		๕. นำสำนักงาน กสทช. ไปสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุข	ร่วมเข้าประเมินองค์กรแห่งความสุขต่อหน่วยงาน กระทรวงสาธารณสุขร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล						ม.ค. - ธ.ค.	๑.๗๓๕	-	ตามแผนดำเนินงาน ปี ๖๔ ในปี ๖๖ มีกิจกรรม SMART NBTC และ กิจกรรมผู้เกษียณอายุ ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ ในไตรมาสที่ ๓	



### สรุปการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานตามนโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน กสทช. (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ โดยสำนักทรัพยากรบุคคลอยู่ระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กสทช. ประกอบกับมี ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ปัญหา อุปสรรค

๑. สำนักงาน กสทช. อยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ดังนั้นการขับเคลื่อนนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลอาจเกิดความชะงักในบางประเด็น อาทิ การแต่งตั้งและสรรหา ตำแหน่งประเภทบริหารในระดับต่าง ๆ รวมถึงนโยบายและทิศทางของการบริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ
๒. สำนักงาน กสทช. อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร
๓. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมาย

#### ข้อเสนอแนะ

๑. การแต่งตั้งรักษาการแทนเลขาธิการ กสทช. ช่วยทำให้การกำหนดทิศทางและนโยบายเกิดความชัดเจนมากขึ้นในระหว่างการสรรหาและแต่งตั้งเลขาธิการ กสทช.
  ๒. การมีแผนเปลี่ยนผ่านองค์กรช่วยให้ลดความกังวลใจ และความชัดเจนของการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่โครงสร้างใหม่
  ๓. ในระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล สำนักทรัพยากรบุคคลอาจดำเนินการบางกิจกรรมไปพลางก่อน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการผลักดันนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล
-