



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส.ส.ท.
ประจำปี 2565



1

ที่มาของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

2

วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1 สถานการณ์ภายนอก

2.2 สถานการณ์ภายใน : ความต้องการของพนักงาน/User (Need/Pain Point ของพนักงาน)

3

แผนยุทธศาสตร์สำนักทรัพยากรมนุษย์

3.1 วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Vision)

3.2 กรอบแนวคิดแผนงาน HR ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ส.ส.ท. ปี 2565

3.3 แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ 2565

- วัตถุประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการ

4

แผนภาพยุทธศาสตร์เชื่อมโยงการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของสำนักทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2565

1. ที่มาของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์



1.กรอบที่มากการทำให้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1) นโยบายคณะกรรมการนโยบาย 2564-2565

1. ปรับโครงสร้างงานให้เหมาะสมกับการเป็นองค์กรสื่อ มีความคล่องตัว สอดคล้องกับภูมิทัศน์สื่อและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป เพิ่มประสิทธิภาพ ด้วยการปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจ
2. พัฒนาบุคลากร ส.ส.ท.ให้มีความสามารถหลากหลายด้าน คุ้นเคยและเรียนรู้ทันเทคโนโลยีใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่จะทำงานเพื่อสาธารณะ อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามมาตรฐานแรงงาน
3. พัฒนาบุคลากรแต่ละคน ทั้งในทักษะงานอาชีพสื่อมวลชน และ อาชีพอื่นๆ เพื่อเป็นหลักประกันรายได้ในอนาคต
4. ร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพสื่อ และองค์กรภาคีเครือข่าย พัฒนาทักษะ บุคลากร อีกทั้งจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะในการผลิต รายการคุณภาพ ควบคู่กับคุณธรรม และการรู้เท่าทันสื่อเพื่อ ประโยชน์สาธารณะ

2) แผนบริหารกิจการ ส.ส.ท.ปี 2565

เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 3.2
พัฒนาคนให้มีทักษะรอบด้าน มีพลังใจ และพร้อมต่อการ
เปลี่ยนแปลง และมีจิตสำนึกของสื่อสาธารณะ

3) ค่านิยมองค์กร

ส
สื่อเพื่อสาธารณะ

ส
สังคมเป็นธรรม

ท
เที่ยงตรงโปร่งใส

4) ทิศทางของผู้บริหาร (รอง ผอ.บริหาร)

- ความเท่าเทียม/ ความเป็นธรรม
- Corporate Governance
- ลดโลกร้อน / การประหยัดทรัพยากรขององค์กร
- ลดขั้นตอน /ปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์



2.1 สถานการณ์ภายนอก

01

ภูมิทัศน์สื่อที่เปลี่ยนแปลง

02

ความคาดหวังของ
ประชาชนต่อไทยพีบีเอส

03

การปรับตัวขององค์กรสู่การ
ทำงานแบบ Co-Creation
มากขึ้น

04

ความคุ้มค่า
• ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่
เหมาะสมกับผลผลิตขององค์กร



คนที่มีทัศนคติและความสามารถที่
สอดคล้องกับองค์กรสื่อสารณะ
Social Mind, Integrity,
Collaboration



คนที่มีทักษะด้านการตลาด
Customer First



คนที่มีทักษะด้านดิจิทัล



คนที่พร้อมปรับตัว
Adaptive Mindset

2.2 สถานการณ์ภายใน ส.ส.ท.

ความต้องการของพนักงาน/User (Need / Pain Point ของพนักงาน) ของฝ่าย HRM

งาน Recruitment



1. พนักงานรู้สึกว่าการสรรหาหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลาในการสรรหาทดแทนมากเกินไป
2. พนักงานรู้สึกว่าการอนุมัติอัตรากำลังให้แต่ละสำนัก ไม่มีความเท่าเทียมกัน
3. พนักงานมีความเห็นว่าความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายบุคลากรมีน้อย (ไม่ได้รับคน แต่ค่าใช้จ่ายโอทีสูง)
4. พนักงานรู้สึกว่าการจ้างลูกจ้างโครงการมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น
5. พนักงานรู้สึกว่าการสรรหาบุคลากร ไม่ตอบสนองกับภารกิจ และความสามารถของงาน (ไม่เลิกจ้าง แต่ให้ออนย้ายไปที่อื่นๆ)

งานประเมินผลประจำปี



1. พนักงานต้องการเห็นการกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์กร มีถ่ายทอดลงสู่ระดับฝ่าย และบุคคล ให้เป็นทิศทางเดียวกัน และควรมีการกำหนดตัวชี้วัดภายในช่วงไตรมาสแรกของปี
2. พนักงานรู้สึกว่ามีข้อขัดข้องในขั้นตอนการกำหนดตัวชี้วัดประจำปี ที่ต้องทำทั้งกระดาษ และระบบออนไลน์
3. พนักงานรู้สึกว่าหัวหน้าไม่มีความเป็นธรรมในการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชา
4. พนักงานต้องการให้หัวหน้างานสื่อสารเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ลูกน้องทราบ
5. พนักงานรู้สึกว่าการพัฒนา IDP ที่กำหนดเป็นตัวชี้วัด ควรกำหนดตั้งแต่ต้นปี และควรติดตามให้เข้าอบรมตั้งแต่ต้นปี

งาน Promote



1. พนักงานมีความเห็นว่ารูปแบบการเลื่อนระดับชำนาญการ มีการใช้ผลงานประกอบหลายอย่าง ควรใช้ผลงานที่ผ่านมาประกอบเลื่อนระดับก็เพียงพอ
2. การปรับรูปแบบการเลื่อนตำแหน่ง/ระดับในปี 2564 ที่มีการนำ Success story มาใช้ประกอบการเลื่อนระดับและเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งพนักงานเห็นว่าควรใช้เวลาในการเตรียมตัวก่อน
3. พนักงานให้ความเห็นว่าสัดส่วนโควตาในการ Promote แต่ละสำนักไม่มีความเท่าเทียมกัน
4. พนักงานให้ความเห็นว่าสำนักที่ไม่มีคนพร้อมในการเลื่อน ก็ไม่ควรให้โควตา (ไม่ควรยึดว่าต้องรักษามลประโยชน์ของสำนักในการได้รับโควตา)
5. พนักงานรู้สึกว่าการไม่ได้รับการยอมรับของพนักงานที่ได้รับการเสนอรายชื่อ Promote

ความต้องการของพนักงาน/User (Need / Pain Point ของพนักงาน) ของฝ่าย HRD

การพัฒนาสมรรถนะ ในภาพรวม



1. พนักงานต้องการเข้าถึงข้อมูลแผน IDP เพื่อพัฒนาตามแผน เนื่องจากแผน IDP เป็นกระดาษและไม่มีระบบจัดเก็บข้อมูล ทำให้พนักงานไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้
2. พนักงานบางกลุ่มต้องการให้เน้นการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน หรือ On the Job ในงาน
3. พนักงานต้องการให้มีการจัดอบรมแบบ Face to Face (หลักสูตร Data Analytics)
4. พนักงานยังไม่เห็นความสำคัญของการทำแผน IDP อย่างแท้จริง
5. พนักงานรู้สึกว่าการจัดอบรมมากในช่วงที่มีปริมาณงานมาก

พัฒนากลุ่ม Successor



1. พนักงานรู้สึกว่าการใช้ระยะเวลาการอบรมมากเกินไป (Next digital leadership)
2. พนักงานกลุ่ม Successor Pool มีความคาดหวังในการปรับเลื่อนตำแหน่งหลังจากเข้ารับการพัฒนาแล้ว

พัฒนาเฉพาะสำนัก



1. พนักงานต้องการให้จัดหลักสูตร Team Building (สำนักโทรทัศน์ฯ)

ที่มาของข้อมูล : จากข้อเสนอแนะของพนักงานที่เข้าร่วมการอบรมและกิจกรรมที่ฝ่าย HRD จัด รวมถึงข้อมูลจาก AE และผู้จัดงาน

ความต้องการของพนักงาน/User (Need / Pain Point ของพนักงาน) ของฝ่าย HRO

ด้านสุขภาพ

1. พนักงานต้องการสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลของครอบครัวเพิ่มขึ้น เนื่องจากครอบครัวภาระค่าใช้จ่ายสูง
2. พนักงานต้องการสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าทำฟัน ค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น และมีความเครียดจากการทำงานสูงขึ้น (ออฟฟิตซินโดม) (พนักงานกลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป)
3. พนักงานต้องการให้มีกิจกรรมคลายเครียดจากการทำงาน เช่น นวดผ่อนคลาย เป็นต้น

ด้านการเงิน

1. พนักงานต้องการให้ HRO ให้ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารจัดการเงิน และแหล่งทุนต่างๆ เนื่องจากพนักงานมีภาระหนี้สิน ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มที่อยู่ในช่วงสร้างครอบครัว
2. พนักงานต้องการให้มีกิจกรรมการสร้างความรู้ เพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้
3. พนักงานต้องการสร้างรายได้เสริมให้พนักงานเช่น กิจกรรมตลาดนัด

ข้อมูลอ้างอิง : จากพนักงานที่เข้ามาปรึกษาและจากการเบิกจ่ายสวัสดิการ

3. แผนยุทธศาสตร์ สำนักทรัพยากรมนุษย์



3.1 วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Vision)

“HR จะเป็น Partner ขององค์กรในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ส.ส.ท.
ให้มีศักยภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมสื่อสารณะ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข”

ฝันอยากเห็น HR ไทยพีบีเอสเป็นอย่างไร ?

- เป็นศูนย์รวมของพนักงาน
- เป็นที่พึ่ง ให้ความอบอุ่นใจ เป็นที่ไว้วางใจของพนักงาน
- ทีม HR ร่วมมือร่วมใจ จับมือสู่มุ่งเป้าหมายและเป็นหนึ่งเดียวกัน

HR ไทยพีบีเอสต้องเป็นอย่างไร?

1) มีความเป็นมืออาชีพ

- เรียนรู้งาน HR ทุกฝ่าย
- รู้ข้อมูลการทำงานเคลื่อนไหวต่างๆ ของ HR (มีช่องทางการรับรู้ข้อมูลกลางของสำนัก HR)
- เข้าใจและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบชัดเจน
- เข้าใจกระบวนการทำงานของสำนัก/ ศูนย์
- มีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ
- มีการสื่อสารภายใน HR มากขึ้น

2) เข้าใจพนักงาน

- รู้จักสไตล์ของพนักงาน มี Service Mind ไม่เลือกปฏิบัติ
- ติดตามดูแลเอาใจใส่

3) พัฒนางานด้วย Data Analytic

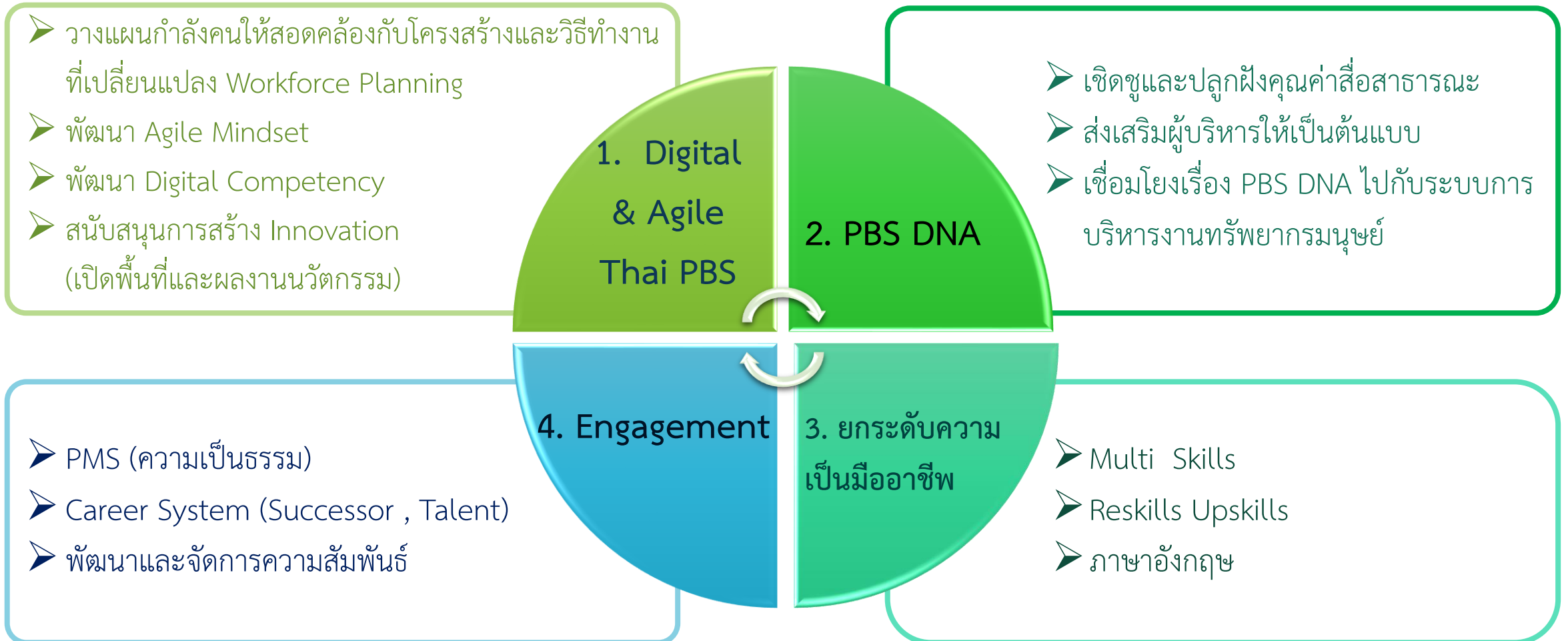
- #### 4) มีการสื่อสารภายใน HR มากขึ้น และเป็นตัวอย่างของนักสื่อสารเป็นนักพัฒนา

3.2 กรอบแนวคิดแผนงาน HR ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ส.ส.ท. ปี 2565

สร้างความยั่งยืนจากพลังเครือข่ายและคนไทยพีบีเอส

เป้าหมายยุทธศาสตร์: 3.2 พัฒนาค nhânให้มีทักษะรอบด้าน มีพลังใจ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และมีจิตสำนึกของสื่อสาธารณะ

HR Business Partner บทบาทใหม่ของ HR



3.3 แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์	1. Digital & Agile Thai PBS		2. การยกระดับความเป็นมืออาชีพ	3. พัฒนา PBS DNA	4. Engagement
วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อพัฒนาระบบบริหาร HR เพื่อพัฒนา Agile Mindset ให้คนไทยพีบีเอส เพื่อพัฒนา Digital Competency 		<ul style="list-style-type: none"> เพื่อพัฒนา Multi Skills เพื่อ Upskills & Reskills 	เพื่อส่งเสริมคุณค่าสื่อสารณะให้เป็นรูปธรรม	บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันกับองค์กร
โครงการ	<p>1</p> <p>โครงการ Digital & Agile HR</p>	<p>2</p> <p>โครงการพัฒนา Digital & Agile Thai PBS</p>	<p>3</p> <p>โครงการยกระดับสมรรถนะวิชาชีพและการจัดการ</p>	<p>4</p> <p>โครงการหลอมรวมคุณค่าเพื่อ PBS DNA</p>	<p>5</p> <p>โครงการ Thai PBS Engagement</p>
งบประมาณ	รวม 1.7 ล้านบาท	รวม 3.3 ล้านบาท	รวม 4 ล้านบาท	รวม 1.8 ล้านบาท	รวม 3.9 ล้านบาท
ผู้รับผิดชอบ	HRM	HRD	HRD	HRD & HRO	HRO & HRD & RHM
(รวมงบประมาณทั้งสิ้น 14.7 ล้านบาท)					

1. โครงการ : Digital & Agile HR กลุ่มเป้าหมาย : สำนักและบุคลากร ของ ส.ส.ท.ทั้งหมด รับผิดชอบโดย : ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลลัพธ์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>1. เพื่อจัดทำกระบวนการและเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทัศนคติ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับองค์กรและได้มาซึ่งบุคลากรที่ตรงตามภารกิจอุดมการณ์สื่อสารณะของ ส.ส.ท.</p> <p>2. เพื่อพัฒนาระบบประเมินความพึงพอใจจากผู้ให้บริการและผู้รับบริการ</p> <p>3. เพื่อพัฒนาระบบ Compensation & Benefit ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในยุคดิจิทัล</p>	<p>1. ระบบการสรรหาบุคลากรมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการสรรหาและประเมินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการการนำ AI หรือ Social Media มาปรับใช้ในงานเพื่อพิจารณาคัดกรองประวัติ(Resume) ในการสรรหา</p> <p>2. ระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อนำผลประเมินมาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>3. Compensation & Benefit มีการพัฒนาระบบเพื่อใช้ในการสำรวจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน</p>	<p>1. งานด้านการสรรหาบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัด ได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการมากขึ้น และตรงกับงานหรือเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ส.ส.ท.</p> <p>2. งานพัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ สามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานภายใน ส.ส.ท.ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>3. งานพัฒนา Compensation & Benefit สามารถธำรงรักษาบุคลากร (Employee Retention) โดยเฉพาะจากกลุ่ม Talent / Top Performer</p>	<p>1,700,000. - บาท</p>	<p>มกราคม- ธันวาคม 2565</p>
	<p>KPIผลผลิต</p>	<p>KPIผลลัพธ์</p>		
	<p>1. งานด้านการสรรหาบุคลากร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น เพื่อพิจารณาคัดกรองประวัติ (Resume) ของผู้สมัครงาน ช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรในทีม HR ในการลดขั้นตอนการสรรหาบุคลากร (Recruitment) ซึ่งผู้สมัครที่ผ่านระบบการคัดกรองตรงกับความต้องการในตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และสอดคล้องกับภารกิจของ ส.ส.ท.</p> <p>2. งานพัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีระบบประเมินความพึงพอใจ ทั้งในด้านการให้ และการรับบริการ เพื่อให้พนักงานของ ส.ส.ท. ได้ร่วมทาแบบประเมินความพึงพอใจ และสามารถแสดงสรุปผลการประเมินผลให้แก่ผู้บริหารได้ ซึ่งการพัฒนาประเมินความพึงพอใจ</p> <p>3. งานพัฒนา Compensation & Benefit มีการประเมินค่างาน (Job Evaluation) สำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ (Public Compensation & Benefits Survey) สำรวจความต้องการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน (Employee C&B Needs Survey) ออกแบบค่าตอบแทนและจัดทำสวัสดิการแบบยืดหยุ่น/สวัสดิการทางเลือก (Cafeteria Benefits)</p>	<p>1. งานด้านการสรรหาบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัด ได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการมากขึ้น และตรงกับงานหรือเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ส.ส.ท.</p> <p>2. งานพัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ นำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานภายใน ส.ส.ท.ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>3. งานพัฒนา Compensation & Benefit สามารถธำรงรักษาบุคลากร (Employee Retention) โดยเฉพาะจากกลุ่ม Talent / Top Performer</p>		

2. โครงการ : Digital & Agile Thai PBS กลุ่มเป้าหมาย : พนักงาน ส.ส.ท. ทุกคน รับผิดชอบโดย : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลลัพธ์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
1. เพื่อให้มีการวางแผนพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจที่เปลี่ยนแปลง 2. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการนำแนวคิด “Agile” มาปรับใช้ในการทำงาน 3. เพื่อส่งเสริม และยกระดับความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล (Digital Mindset) และยกระดับความสามารถพัฒนาทักษะใหม่ (Reskills & Upskills) ด้านดิจิทัล (Digital Skill) เพื่อตอบโจทย์และเข้าถึงผู้บริโภคในยุคดิจิทัลได้มากขึ้น 4. เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำและสมรรถนะการบริหารจัดการให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 5. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ให้เข้ากับ Life Style	1. มีแผนการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรอบสมรรถนะที่คาดหวังภาระกิจงานที่เปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ขององค์กร 2. บุคลากร ส.ส.ท. ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาศักยภาพข้างต้น 3. มี Platform การเรียนรู้เป็นแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงผู้เรียนแต่ละคน/ แต่ละกลุ่ม	1. บุคลากร ส.ส.ท. มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องเรื่องดิจิทัล ตามมาตรฐานที่กำหนด 2. บุคลากร ส.ส.ท. กลุ่มเป้าหมายมีทักษะด้านดิจิทัลที่สามารถตอบโจทย์และเข้าถึงผู้บริโภคในยุคดิจิทัล 3. ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปมีระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลตามมาตรฐานที่กำหนดองค์การมีการทำงานที่คล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น	3,300,000. -บาท	มกราคม-ธันวาคม 2565
	KPIผลผลิต	KPIผลลัพธ์		
	1. มีแผนพัฒนาศักยภาพประจำปีของส่วนกลางแผนเฉพาะสำนัก/หน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัล ภารกิจที่เปลี่ยนแปลง และสถานการณ์ขององค์กร 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากร ส.ส.ท. ที่ผ่านการพัฒนาตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนด 3. มีจำนวนของ Platform การเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากร ส.ส.ท. สามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ได้ทุกที่ ทุกเวลา	1. บุคลากร ส.ส.ท. มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องดิจิทัล ไม่น้อยกว่า 70 ตามมาตรฐานที่กำหนดร้อยละ 80 ของบุคลากร ส.ส.ท.กลุ่มเป้าหมายมีทักษะของด้านดิจิทัล ที่สามารถตอบโจทย์และเข้าถึงผู้บริโภคในยุคดิจิทัล 2. ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปมีระดับสมรรถนะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 3. ร้อยละ 70 ของจำนวนผลงานนวัตกรรมได้นำมาใช้ในการดำเนินการซึ่งส่งผลต่อการทำงานให้คล่องตัวและยืดหยุ่นได้		

3. โครงการ : หลอมรวมคุณค่าเพื่อพัฒนา PBS DNA กลุ่มเป้าหมาย : พนักงาน ส.ส.ท. ทุกคน รับผิดชอบโดย : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลลัพธ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
1. เพื่อปลูกฝังค่านิยมความเป็นสื่อ สาธารณะให้แก่บุคลากรทุกคน 2. เพื่อกระตุ้นบรรยากาศความ ภาคภูมิใจในการเป็นคนไทยพีบี เอส 3. เพื่อส่งเสริมให้มีการแสดง พฤติกรรมที่สอดคล้องกับความสื่อ ธารณะ 4. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมให้มีการนำแนวปฏิบัติ ด้านจริยธรรม ส.ส.ท.ไปใช้ในงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. บุคลากรมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่า ความเป็นสื่อสาธารณะ 2. มีกิจกรรมและบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมความ ภาคภูมิใจการเป็นคนไทยพีบีเอส 3. มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแก้ไขปัญหา และการ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ตลอดจนร่วม พัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจริยธรรม ส.ส.ท. และค่านิยมองค์กร 4. มีกิจกรรมและวิธีการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์	1. บุคลากรของ ส.ส.ท. มีความภาคภูมิใจ และตระหนัก ในคุณค่าสื่อสาธารณะ 2. บุคลากรของ ส.ส.ท. สามารถแสดงออกถึงพฤติกรรม ที่สะท้อนคุณลักษณะขององค์กรสื่อสาธารณะ	1,800,000. - บาท	มกราคม- ธันวาคม 2565
5. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้ง องค์กร	<p style="text-align: center;">KPIผลผลิต</p> 1. จำนวนบุคลากรที่มีความเข้าใจ มีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมคุณค่าความเป็นสื่อสาธารณะดังนี้ 1.1 ร้อยละ 80 ของบุคลากร ส.ส.ท. รับรู้และเข้าใจใน คุณค่าของสื่อสาธารณะตามเกณฑ์ที่กำหนด 1.2 ร้อยละ 70 ของบุคลากร ส.ส.ท. มีส่วนร่วมใน กิจกรรมส่งเสริมคุณค่าความเป็นสื่อสาธารณะ 2. ร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้ และนำแนวปฏิบัติจริยธรรม ระเบียบข้อบังคับไปใช้งานจริง	<p style="text-align: center;">KPIผลลัพธ์</p> 1. บุคลากรของ ส.ส.ท. มีระดับความภาคภูมิใจและ ตระหนักในคุณค่าสื่อสาธารณะไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 2. ร้อยละ 70 ของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรมของ ส.ส.ท. มีผลงานที่แสดงให้เห็นความภาคภูมิใจและตระหนัก ในคุณค่าสื่อสาธารณะ		

4. โครงการ : ยกระดับสมรรถนะวิชาชีพ และการจัดการ (Upskill & Reskill) กลุ่มเป้าหมาย : พนักงานทุกระดับของ ส.ส.ท.

รับผิดชอบโดย : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลลัพธ์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>1. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์องค์กร และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างมีแบบแผน</p> <p>2. เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ตามสายวิชาชีพ โดยมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาความรู้เฉพาะทางของสำนัก</p> <p>3. เพื่อพัฒนาความสามารถที่หลากหลาย (Multi Skills) สามารถปฏิบัติงานทดแทนกัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละฝ่าย/สำนัก โดยวิธีการ Upskill เป็นการเสริมและพัฒนาทักษะของพนักงานจากงานเดิม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน หรือ Reskill เป็นการสร้างทักษะใหม่ที่แตกต่างไปจากงานเดิมที่ทำอยู่ ให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น</p> <p>4. เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำและสมรรถนะในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>5. เพื่อให้บุคลากร ส.ส.ท. ผู้ที่มีศักยภาพ ผู้สืบทอดตำแหน่ง Talent/Successor</p> <p>6. มีความพร้อมในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>1. มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรส่วนกลางประจำปี 2565 ที่ตอบสนองต่อสมรรถนะในด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency)</p> <p>2. มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสำนัก/ ศูนย์ประจำปี 2565 ประกอบด้วย แผนการฝึกอบรมภายในที่สำนักจัด (In-house Training) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรทุกคน</p> <p>3. มีแผนการพัฒนาสำหรับกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan) หรือบุคลากรกลุ่มที่มีสมรรถนะสูง (Talent) และผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่ง</p> <p>4. พนักงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills) มีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น (จากการสอนงาน กาฝึกอบรม)</p> <p>5. บุคลากร ส.ส.ท. ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรข้างต้น</p>	<p>1. บุคลากร ส.ส.ท. มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และสามารถรองรับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ดังนี้</p> <p>1.1 กลุ่มผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปมีสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency)</p> <p>1.2 พนักงานกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา มีสมรรถนะด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับตำแหน่ง</p> <p>2. กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง/ บุคลากรที่มีศักยภาพมีความพร้อมเติบโตก้าวหน้าตามสายอาชีพ</p> <p>3. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills) สามารถปฏิบัติงานทดแทนกัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละฝ่าย/สำนัก</p>	4,000,000. - บาท	มกราคม- ธันวาคม 2565
	KPIผลผลิต	KPIผลลัพธ์		
	<p>1. สำนักทรัพยากรมนุษย์มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรส่วนกลางประจำปี 2565 ที่ตอบสนองต่อสมรรถนะในด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) สำนัก/ศูนย์ มีแผนการฝึกอบรมและพัฒนา</p> <p>2. บุคลากรของสำนัก/ ศูนย์ประจำปี 2565 ที่ตอบสนองต่อสมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) ประกอบด้วย แผนการฝึกอบรมภายในที่สำนัก/ ศูนย์จัด (In-house Training) และ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรทุกคน</p> <p>3. มีแผนพัฒนาสำหรับกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan) หรือกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) และผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่ง</p>	<p>1. บุคลากร ส.ส.ท. มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และสามารถรองรับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ดังนี้</p> <p>1.1 ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปมีสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) ตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>1.2 ร้อยละ 80 ของพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา มีสมรรถนะด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับตำแหน่ง</p> <p>2. ร้อยละ 90 ของบุคลากร ส.ส.ท. กลุ่มเป้าหมายมีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skills)</p> <p>3. ร้อยละ 80 ของบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor Pools) และบุคลากรสมรรถนะสูง (Talent) มีศักยภาพมีความพร้อมเติบโตก้าวหน้าตามสายอาชีพ</p>		

5. โครงการ : Thai PBS Engagement กลุ่มเป้าหมาย : พนักงานทุกระดับของ ส.ส.ท. ทุกคน รับผิดชอบโดย : ฝ่ายปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์	ผลผลิต	ผลลัพธ์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
<p>1. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกที่เกิดจากการตระหนักในคุณค่าของตนเอง คุณค่าของงานที่ทำ และคุณค่าของความเป็นสื่อสาธารณะ</p> <p>2. เพื่อสร้างหลักประกันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและการดำรงชีพของพนักงาน</p> <p>3. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมดี คนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานแบบสร้างสรรค์ (Constructive) และปลอดภัย มีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน จากการชื่นชมความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกัน</p> <p>4. เพื่อสร้างความรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมกับความ เป็นไปและความสำเร็จขององค์กร</p> <p>5. เพื่อให้พนักงานรักและมีความผูกพันกับองค์กร (Engagement) รู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมจะทุ่มเท เสียสละ และร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กร</p>	<p>1. กิจกรรมที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในการทำงานและ ความเป็นสื่อสาธารณะที่บุคลากรมีส่วนร่วม</p> <p>2. มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ พนักงาน พนักงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าและมีแผน สร้าง ส.ส.ท.เป็นองค์กรแห่งความสุข</p> <p>3. มีการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้ สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพนักงานมากขึ้น</p> <p>4. มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแก้ไขปัญหา และ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ</p> <p>5. มีการสื่อสารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. บุคลากรของ ส.ส.ท.มีความภาคภูมิใจในตนเอง และตระหนักในคุณค่า สื่อสาธารณะ</p> <p>2. ส.ส.ท.มีบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ ที่เกิดการชื่นชมความสำเร็จกัน และกัน และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมกันแก้ปัญหา และระดมความคิดสร้างสรรค์</p> <p>3. ปัญหาความขัดแย้งและข้อร้องเรียนลดลง</p> <p>4. บุคลากรมีความสุขใจที่ดีและสุขภาพกายแข็งแรง</p> <p>5. บุคลากรมีความสุข รักและผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและ เสียสละด้วยความเต็มใจ</p> <p>6. บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมจะร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กร</p> <p>7. องค์กรส่งมอบผลงานที่ดีแก่สังคมตามที่คาดหวัง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมี ความน่าเชื่อถือ</p>	<p>3,900,000. - บาท</p>	<p>มกราคม- ธันวาคม 2565</p>
	<p>KPIผลผลิต</p> <p>1. มีแผนงานสร้าง ส.ส.ท.ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข</p> <p>2. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมคุณค่า/ส่งเสริมความสัมพันธ์/องค์กรแห่งความสุข</p> <p>3. จำนวนกิจกรรมหรือพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ตามแผน</p> <p>4. ร้อยละความพึงพอใจของพนักงานในการร่วม กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/เวทีแสดงศักยภาพ</p>	<p>KPIผลลัพธ์</p> <p>1. จำนวนบุคลากรที่มีกิจกรรม/ ผลงานแสดงให้เห็นความภาคภูมิใจและตระหนักในคุณค่าสื่อสาธารณะ</p> <p>2. จำนวนการชื่นชมการทำงานร่วมกัน ซึ่งแสดงถึงบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์และความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันประเมินผลแต่ละ กิจกรรมทุกครั้ง</p> <p>3. ร้อยละความพึงพอใจของพนักงานร้อยละความพึงพอใจของพนักงานใน การร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณค่า/ส่งเสริมความสัมพันธ์/องค์กรแห่ง ความสุข ความรักและผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น</p>		

4. แผนภาพยุทธศาสตร์เชื่อมโยงการ
บริหารและพัฒนาบุคลากร
ของสำนักทรัพยากรมนุษย์
ประจำปี 2565



วิสัยทัศน์

HR จะเป็น Partner ขององค์กรในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ส.ส.ท. ให้มีศักยภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมสื่อสารณะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. Digital & Agile Thai PBS

- เพื่อพัฒนาระบบบริหาร HR
- เพื่อพัฒนา Agile Mindset ให้คนไทยพีบีเอส
- เพื่อพัฒนา Digital Competency

2. การยกระดับความเป็นมืออาชีพ

- เพื่อพัฒนา Multi Skills
- เพื่อ Upskills & Reskills

3. พัฒนา PBS DNA

- เพื่อส่งเสริมคุณค่าสื่อสารณะให้เป็นรูปธรรม

4. Engagement

- บุคลากรมีความสุขและมีความผูกพันกับองค์กร

แผนงานกิจกรรม/โครงการ

โครงการ Digital & Agile HR

โครงการพัฒนา Digital & Agile Thai PBS

โครงการหลอมรวมคุณค่าเพื่อ PBS DNA

โครงการยกระดับสมรรถนะวิชาชีพ และการจัดการ

โครงการ Thai PBS Engagement

Focus ภาระกิจของแต่ละฝ่ายในสำนักทรัพยากรมนุษย์

มีการบริหารอัตรา กำลังคนและบริหารอัตรา กำลังคนที่มีศักยภาพสูง

มีระบบการ ประเมินผลงานที่มี ประสิทธิภาพ

มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในระบบ บริหารทรัพยากรมนุษย์

ฝ่าย HRM
เพิ่มประสิทธิภาพ ระบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์

1. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และดำเนินการบริหารอัตรากำลัง
2. พัฒนาและปรับปรุงระบบประเมินผล
3. พัฒนาระบบสารสนเทศ

บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปรับตัวได้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

พนักงานมีความภาคภูมิใจ ในความเป็นสื่อสารณะ

ฝ่าย HRD
พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรที่ องค์กรต้องการ

1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ
3. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีค่านิยม สื่อสารณะ

มีระบบสวัสดิการดูแล พนักงานที่เป็น มาตรฐาน

บุคลากรมีความผูกพัน กับองค์กร

ฝ่าย HRO
พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ดี และส่งเสริมให้เกิด ความรักความผูกพัน ในงานและองค์กร

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรให้ดีขึ้น
2. เสริมสร้างความผูกพัน ในองค์กร