

รายงานผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2566

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1	โครงการวางแผนและบริหารอัตรากำลังตาม Clusters และทิศทางขององค์การสู่ Digital Transformation	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ก.ค. – 31 ธ.ค. 2566	<p>1. ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลังแยกตาม Clusters ตามแนวทางที่ผู้บริหารกำหนด</p> <p>2. การบริหารอัตรากำลังคน : พยายาม Freeze การจ้างพนักงานประจำ (รหัส 0) เพื่อลดจำนวนพนักงานประจำในระยะยาว โดยไม่จ้างทดแทนกรณีพนักงานเกษียณอายุ / ลาออก / Early Retirement จำนวนพนักงานประจำจะลดลงจากเกษียณอายุงาน ประมาณ 79 คนภายใน 5 ปี</p> <p>3. การจ้างพนักงานประจำ (รหัส 0) จะเปิดรับเฉพาะตำแหน่งงานบริหารที่จำเป็นโดยมีเงื่อนไขว่าได้ผ่านการทำงานในรูปแบบพนักงานสัญญาจ้าง (รหัส 8) มาแล้ว 1 ปี เพื่อพิสูจน์ผลการปฏิบัติงานจริง</p> <p>4. การจ้างพนักงานใหม่สำหรับตำแหน่งงานใหม่และตำแหน่งทดแทน ให้ว่าจ้างเป็นพนักงานสัญญาจ้าง (รหัส 8) โดยควบคุมอัตรากำลังคนในภาพรวม และปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้าง</p>
2	โครงการสร้างความรักความผูกพันองค์การ	2,977,210	1,936,910	1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 2566	<p>1. ส.ส.ท. มีบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ ที่เกิดการชื่นชมความสำเร็จกันและกัน และมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมกันแก้ปัญหา และระดมความคิดสร้างสรรค์</p>

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					2. บุคลากรมีสุขภาพใจที่ดีและสุขภาพกายแข็งแรง 3. บุคลากรมีความสุข รักและผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละด้วยความเต็มใจ

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3,800,000	3,764,644.36	1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 2566	1. บุคลากร ส.ส.ท. มีความรู้ความสามารถ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และสามารถรองรับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 2. กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง/บุคลากรที่มีศักยภาพมีความพร้อมเติบโตก้าวหน้าตามสายอาชีพ 3. พนักงานมีการแสดงออกและปฏิบัติงานที่สะท้อนคุณลักษณะขององค์กรสื่อสารณะมากขึ้น 4. ข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมลดลง 5. มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ
2	โครงการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) - พัฒนาและเสริมสร้าง Digital & TPBS DNA	4,845,560	4,742,496	1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 2566	1. ผู้บริหารและพนักงานมีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ Digital First 2. ผู้บริหารมีศักยภาพในความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล 3. พนักงานมีสมรรถนะดิจิทัลที่สอดคล้องตามหน้าที่แต่ละ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					ตำแหน่ง และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่ Digital First 4. มีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรยุคดิจิทัล

3. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	790
โครงการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) - พัฒนาและเสริมสร้าง Digital & TPBS DNA	1,131

4. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล วันที่ 31 ธ.ค. 2566)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
ผู้อำนวยการสำนัก (ระดับ E1-E3)	9
ผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก (ระดับ M2-E1)	13
ผู้จัดการฝ่าย (ระดับ M1-M2)	40
หัวหน้างาน (ระดับ S1-S2)	66
ผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ SP3-SP5)	0
ผู้ชำนาญการอาวุโส (ระดับ SP1-SP2)	12
ผู้ชำนาญการ (ระดับ P4)	66
เจ้าหน้าที่อาวุโส (ระดับ P3)	238
เจ้าหน้าที่ (ระดับ P2)	322
เจ้าหน้าที่ (ระดับ P1)	187
พนักงาน (ระดับ O2)	30
พนักงาน (ระดับ O1)	7
รวม	990

5. ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

6. ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

รายงานผลงานการดำเนิน
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ประจำปี 2566



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. โครงการและงบประมาณการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566	3
2. การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล	4
3. การยกระดับสมรรถนะวิชาชีพ และการจัดการ (Upskill & Reskill)	6
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานตระหนักถึงความเป็นสื่อสาธารณะ	8
5. การดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม ส.ส.ท.	9
6. การพัฒนากระบวนการทำงานภายในองค์กรให้มีความคล่องตัว (Agile) และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการแข่งขันเชิงบวกแบบมีเอกภาพที่มุ่งให้องค์กรขับเคลื่อนได้ตามเป้าหมาย	12
7. การสร้างการมีส่วนร่วมของคนไทยพีบีเอส และการสื่อสารภายในองค์กร	13
8. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)	15
9. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	18

รายงานผลงานการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2566

องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย หรือ ส.ส.ท. ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ต่อบุคคลศาสตร์สื่อที่ประชาชนให้ความเชื่อถือ (Most Trusted Media) ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากร ส.ส.ท. ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การอบรมด้วยการมอบหมายโครงการ การอบรมจากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น งบประมาณการพัฒนาบุคลากรในปี 2566 ได้รับจัดสรร จำนวน 8,645,560 บาท ตามปีงบประมาณ (มกราคมถึงธันวาคม 2566) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	รายละเอียด	งบประมาณ		คิดเป็น % การ ใช้งบประมาณ
		ที่ได้รับ	ที่ใช้ไป	
1	โครงการพัฒนาและเสริมสร้าง Digital & TPBS DNA	4,845,560	4,742,496	98%
2	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3,800,000	3,764,644	99%
รวมทั้งสิ้น		8,645,560	8,507,140	98.50%

*ตารางโครงการและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี 2566

ผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2566

1. การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล

1.1 ดำเนินการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัล

ผลสัมฤทธิ์

ในปี 2566 ส.ส.ท. มีการพัฒนาศมรรถนะของบุคลากรด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้นจากปี 2565 จำนวนร้อยละ 51.62 (เทียบกับจำนวนหลักสูตรที่จัด) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัล 3 อันดับ ดังนี้

- อันดับที่ 1 ด้านการคิดวิเคราะห์ (Data Analytic)
- อันดับที่ 2 ความชำนาญสื่อประสม (Transmedia Professional)
- อันดับที่ 3 ความเชี่ยวชาญสื่อและดิจิทัล (Media and Digital Literacy)

กราฟเปรียบเทียบ 5 อันดับการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลเปรียบเทียบ ปี 2565 – ปี 2566

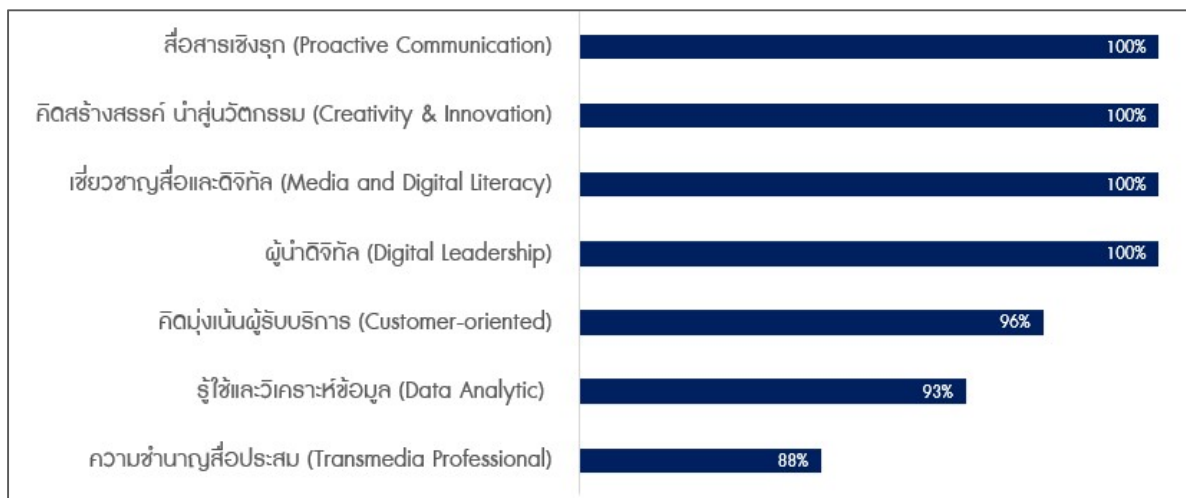


ผลสัมฤทธิ์

จากทิศทางการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัล เป็นผลให้ทุกสำนัก/ศูนย์ จัดทำแผนพัฒนาด้าน Digital โดยมีแผนพัฒนารวมทั้งสิ้นจำนวน 47 หัวข้อ และสามารถดำเนินการตามแผนได้ 100% และพนักงานกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวมีสมรรถนะด้านดิจิทัลผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดเฉลี่ยร้อยละ 97 ของจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีตัวอย่างของทักษะ ตามเอกสารแนบ 1

กราฟสรุปร้อยละจำนวนพนักงานกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะด้านดิจิทัลผ่านตามเกณฑ์แยกตามหมวด

Digital Competency



1.2 พนักงานมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแผนพัฒนารายบุคคล ปี 2566

ผลสัมฤทธิ์

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแผนพัฒนารายบุคคล ปี 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,195 หัวข้อ 829 คน ทั้งนี้ ได้ดำเนินการตามแผนร้อยละ 100 โดยแบ่งเป็นระดับบริหารร้อยละ 9 และระดับปฏิบัติงานร้อยละ 91 ซึ่งพนักงานกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะด้านดิจิทัลผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 95 ของจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งหมด

จากการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลพนักงานกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการในปี 2566 มีรูปแบบ และเครื่องมือในการพัฒนา เช่น การสอบหลังการพัฒนา และเครื่องมือ อื่น ๆ แบบผสมผสาน (Blended Learning) จำนวน 12 วิธี มากกว่าปี 2565 เพื่อเสริมทักษะพนักงานมีศักยภาพในการพัฒนาให้สูงขึ้น อาทิ การมอบหมายงาน (Job Assignment) การฝึกจากการทำงานจริง (On the Job Training) หรือการฝึกจากการทำงานจริง (On the Job Training) ร่วมกับการมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นต้น รวมถึงการวัดผลการพัฒนาออกมาเป็นผลงานโดยมีตัววัดผลงานเชิงประจักษ์ โดยกำหนดร่วมกับระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีตัวอย่างของทักษะ ตามเอกสารแนบ 2

ตารางสรุป % เครื่องมือการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแผนพัฒนารายบุคคลในปี 2566

เครื่องมือการพัฒนา	%
ฝึกอบรมในขณะทำงาน (On The Job Training : OJT),มอบหมายงาน (Job Assignment)	43.51%
มอบหมายงาน (Job Assignment)	42.51%
ฝึกอบรมในขณะทำงาน (On The Job Training : OJT)	8.28%
การประชุม/สัมมนา (Meeting / Seminar),มอบหมายงาน (Job Assignment)	2.01%
ฝึกอบรมในขณะทำงาน (On The Job Training : OJT),การสอนงาน (Coaching)	1.84%
การอบรมภายใน/มอบหมายงาน (Job Assignment)	1.00%
มอบหมายงาน (Job Assignment),การอบรมภายนอกองค์กร	0.33%
มอบหมายงาน (Job Assignment),การประชุม/สัมมนา (Meeting / Seminar)	0.17%
การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)	0.08%
การสอนงาน (Coaching)	0.08%
การอบรมภายนอกองค์กร,ฝึกอบรมในขณะทำงาน (On The Job Training : OJT)	0.08%
มอบหมายงาน (Job Assignment),การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)	0.08%
Total	100.00%

2. การยกระดับสมรรถนะวิชาชีพ และการจัดการ (Upskill & Reskill)

ผลสัมฤทธิ์

มีการเสริมความรู้และการพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ทั้งด้านวิชาชีพ และด้านการจัดการในภาพรวมสรุปได้ดังนี้

- 1) การยกระดับการพัฒนาความรู้และความสามารถใหม่ๆ ด้านวิชาชีพ (จำนวน 9 หัวข้อ 132 คน)
มีการดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ 100 ทั้งนี้ พนักงานมีทักษะใหม่และเพิ่มความสามารถทางวิชาชีพ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 97 ของจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีตัวอย่างทักษะ ตามเอกสารแนบ 3
- 2) การพัฒนาด้านวิชาชีพตามแผนพัฒนารายบุคคล (จำนวน 139 หัวข้อ 89 คน)
มีการดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ 100 โดยแบ่งเป็นระดับบริหารร้อยละ 53 และระดับปฏิบัติงานร้อยละ 47 ซึ่งพนักงานกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 95 ของจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีตัวอย่างทักษะ ตามเอกสารแนบ 3
- 3) การพัฒนาทักษะด้านการจัดการตามแผนพัฒนารายบุคคล ปี 2566 (จำนวน 176 หัวข้อ 147 คน)
มีการดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ 100 โดยแบ่งเป็นระดับบริหารร้อยละ 60 และระดับปฏิบัติงานร้อยละ 40 ซึ่งพนักงานกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะ ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 95 ของจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีตัวอย่างทักษะ ตามเอกสารแนบ 3

สิ่งที่ทำได้ดี อุปสรรคปัญหา แนวทางแก้ไขในปี 2566

สิ่งที่ทำได้ดี	อุปสรรคปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p><u>1.การพัฒนาความสามารถใหม่ๆ และ Digital DNA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เน้นสมรรถนะด้านดิจิทัล มีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหรือความสามารถทำได้ชัดเจนขึ้น โดยการขอความร่วมมือจากพนักงาน และผู้บริหารต้นสังกัดในการร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด และวิธีการติดตามผล ที่ลงรายละเอียดในเนื้องานอย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ยังไม่ชัดเจนและไม่ Focus มากพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกับผู้บริหารสำนักในการกำหนดสมรรถนะที่เปลี่ยนแปลงไปตามภารกิจ เพื่อกำหนดช่องว่างสมรรถนะสำหรับวางแผนการพัฒนาให้ชัดเจน และ Focus มากขึ้น
<p><u>2. ระบบ HRIS Module: Training</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบ HRD Learning และพนักงานสามารถสรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปี 2566 ผ่านระบบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี ต้องใช้ข้อมูลที่มาจากระบบ จึงทำให้พนักงานสับสนเรื่องการประเมิน 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบ HRD Learning ในหมวดสรุปผลการพัฒนารายบุคคลประจำปี (IDP) ให้พนักงานประเมินเสร็จแล้วส่งคะแนนไปยังระบบ PMS และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินในระบบ PMS ระบบเดียว เพื่อความสะดวกในการให้คะแนน หรือการปรับแก้ไขคะแนน

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานตระหนักถึงความเป็นสื่อสาธารณะ

ผลสัมฤทธิ์

ต้นปี 2566 ได้สรุปบทวนค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์นำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ปลายปีมีการสื่อสารอัตลักษณ์คนไทยพีบีเอสในงาน Thai PBS Open House 2023 เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ว่า คนไทยพีบีเอสมีความพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เรียนรู้และพัฒนาไทยพีบีเอส ให้เป็นสื่อสาธารณะที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้



DNA ของคนสื่อสาธารณะที่ถ่ายทอดผ่านการกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้แก่ประชาชนที่มาเยี่ยมชม

จัดนิทรรศการร้อยพันความภูมิใจ คนไทยพีบีเอส เพื่อสื่อสารค่านิยมคนสื่อสาธารณะ (PBS DNA) และวัฒนธรรมจริยธรรมผ่านเรื่องเล่าความภูมิใจ และการสะท้อนคุณค่าการทำงานเพื่อส่วนรวมของคนไทยพีบีเอส ตลอด 15 ปีที่ผ่านมา มีประชาชนที่มาเยี่ยมชมที่บูธ จำนวน 364 คน

นอกจากนั้น ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน จำนวน 408 คน (ผู้บริหารระดับสูง 5 คน และพนักงาน 403 คน) ต่อประเด็นความรู้ความเข้าใจในค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม ส.ส.ท. พบว่า ผู้บริหาร และพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับกลไกการรักษาจริยธรรมใน ส.ส.ท. คิดเป็นร้อยละ 96.10 ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของประชาชน (สำรวจประชาชน จำนวน 408 คน) ที่เห็นว่า การมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของ ส.ส.ท. อยู่ในระดับสูงมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.55) และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของ ส.ส.ท. อยู่ในระดับ ดีมาก คะแนนเฉลี่ย 3.53 โดยประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ ส.ส.ท. อยู่ในระดับดีมาก และได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.59 (คะแนนเต็ม 4)

สิ่งที่ทำได้ดี ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

สิ่งที่ทำได้ดี	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
- ได้สื่อสารอัตลักษณ์คนไทย พีบีเอส ให้ประชาชนได้รับรู้ ในงาน Thai PBS Open House 2023 โดยพนักงาน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ตั้งแต่การส่งแคปชั่นความภูมิใจ และนำเสนอผ่านคลิปวิดีโอสัมภาษณ์ ซึ่งเป็น การบูรณาการการทำงาน ร่วมกันทั้งองค์กร ไปพร้อมๆ กับได้เปิดพื้นที่ให้พนักงาน ทุกภาคส่วนได้แสดงผลงาน ความภาคภูมิใจ	- ยังไม่สามารถจัดงาน “PBS D(ay)NA” ภายในองค์กร เพื่อ เปิดพื้นที่ให้พนักงานเข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งในกิจกรรมให้มากที่สุด ตามแผนงานที่กำหนดมาจาก คณะกรรมการธรรมาภิบาลฯ เนื่องจากช่วงเวลาชนกับงาน สำคัญอื่นๆ ขององค์กร - ยังขาดการต่อยัก กระตุ้น และ สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง	- จัดทำแผนและดำเนินการตาม แผนการขับเคลื่อน PBS DNA โดย ขอกการสนับสนุนจากผู้บริหารทุก ระดับ เพื่อร่วมกันพัฒนาและ ส่งเสริมให้บุคลากรอย่างทั่วถึง

4. การดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม ส.ส.ท.

ผลสัมฤทธิ์

- 9.1 มีการทบทวนข้อบังคับองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วยจริยธรรม กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน พ.ศ. 2551 ซึ่งบังคับใช้มากกว่า 15 ปี ให้สมสมัย สอดคล้องกับมาตรฐาน ทางจริยธรรมและกฎหมาย นโยบาย และระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคณะทำงานได้นำเสนอร่างข้อบังคับ องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วย จริยธรรมกรรมการ ผู้บริหารและ พนักงาน พ.ศ.... ต่อที่ประชุมคณะกรรมการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2566 ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้นำเสนอคณะกรรมการนโยบายเพื่อพิจารณาต่อไป
- 9.2 ออกแบบระบบ COI หรือ แบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน ส.ส.ท. โดย จะให้พนักงานกรอกข้อมูลในระบบ COI ตั้งแต่เดือนมกราคม 2567 เป็นต้นไป
- 9.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จริยธรรม ส.ส.ท. เรื่อง “การส่งเสริมความหลากหลาย (Diversity) ในองค์การ สื่อสาธารณะ” มีผู้เข้าร่วมจำนวน 51 คน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้บทบาทของสื่อสาธารณะ จริยธรรม วิชาชีพ จริยธรรมกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ ส.ส.ท. และสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจ เห็นคุณค่าความสำคัญ และยอมรับความแตกต่างหลากหลายของเพื่อนร่วมงาน ไม่แบ่งแยก ไม่เลือกปฏิบัติด้วย เหตุแห่งความแตกต่างของแต่ละบุคคล อันจะส่งผลต่อการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ

9.4 สรุปการประเมินมาตรฐานจริยธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด ส.ส.ท. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมและมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมไว้ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570) โดยในปี 2566 ถือเป็นปีแรกที่ ส.ส.ท. ต้องรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ก.ม.จ. (คณะกรรมการกลางด้านจริยธรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562) กำหนดพร้อมทั้งหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็น

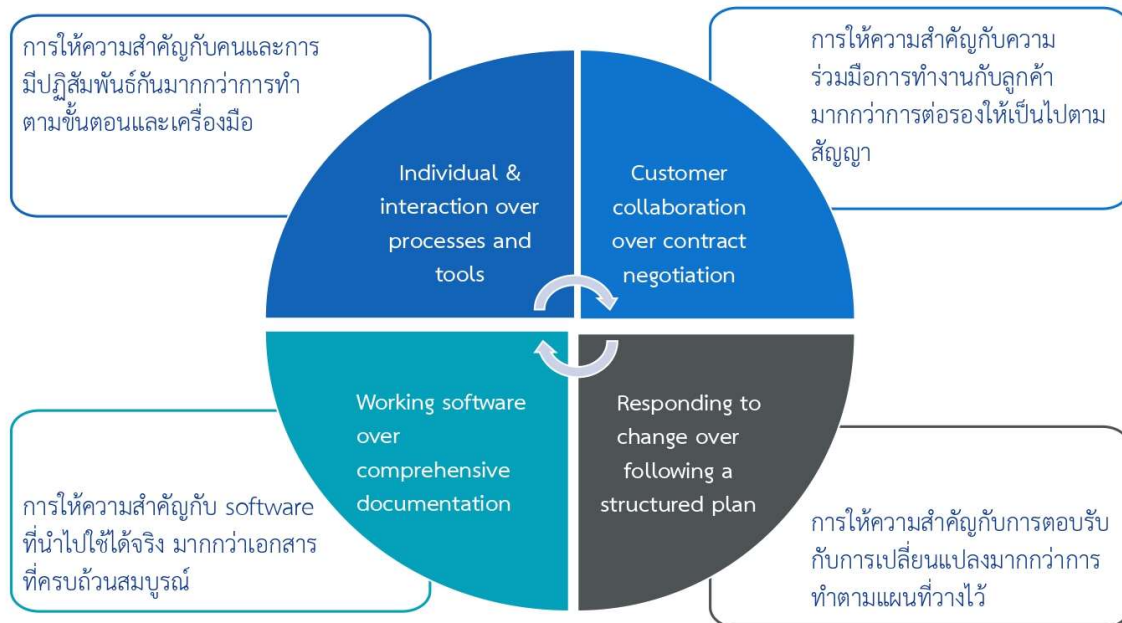
- 1) รายงานผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมใน ส.ส.ท. เรื่องการมีกลไกการรักษาจริยธรรมใน ส.ส.ท. ในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 96.10 เห็นว่า ส.ส.ท. มีกลไกการรักษาจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน และเห็นว่าการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมใน ส.ส.ท. อยู่ในระดับ มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.46
- 2) รายงานผลการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ในภาพรวมพบว่า มีการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมใน ส.ส.ท. อยู่ในระดับ มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50
- 3) รายงานผลการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ในภาพรวม พบว่า ส.ส.ท. มีการรักษาจริยธรรมอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม คะแนนเฉลี่ย 3.74
- 4) ผลการประเมินโดยประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานต่อการมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม พบว่า การใช้มาตรฐานทางจริยธรรมใน ส.ส.ท. อยู่ในระดับ สูงมาก คะแนนเฉลี่ย 3.55 และผลต่อเนื่องของการใช้มาตรฐานจริยธรรม อยู่ในระดับ ดีมาก คะแนนเฉลี่ย 3.53 โดยประเด็นที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ ส.ส.ท. คะแนนเฉลี่ย 3.59

สิ่งที่ทำได้ดี ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

สิ่งที่ทำได้ดี	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<p>การดำเนินการขับเคลื่อน จริยธรรม ส.ส.ท. สามารถทำได้มี และสอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรมที่ ก.ม.จ. กำหนด</p>	<p>1. บุคลากรบางส่วนยังขาดความ เข้าใจในมาตรฐานและประมวล จริยธรรม</p> <p>2. แต่ละหน่วยงานควรมีกลไกการ ใ้เฝ้าระวัง การตรวจสอบ และ ปลูกฝังบุคลากรด้านจริยธรรมให้ เป็นวิถีปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรม</p> <p>3. ระบบการประเมินผลการ ดำเนินการตามมาตรฐานทาง จริยธรรม ภายในองค์กรยังไม่ ชัดเจน</p>	<p>1. กำหนดหลักสูตร/กระบวนการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับ พนักงานทุกระดับ</p> <p>2. กำหนดแผนการขับเคลื่อน จริยธรรม เสนอคณะกรรมการ นโยบายพร้อมับผลการประเมิน การดำเนินการตามมาตรฐานทาง จริยธรรมฯ ประจำปี 2566</p> <p>3. ใช้ระบบการประเมินผลการ ดำเนินการตามมาตรฐานทาง จริยธรรมของทาง กมจ. ควบคู่กับ ระบบการประเมินพฤติกรรม จริยธรรม (Core Competency) ของ ส.ส.ท.</p>

5. การพัฒนากระบวนการทำงานภายในองค์กรให้มีความคล่องตัว (Agile) และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการแข่งขันเชิงบวกแบบมีเอกภาพที่มุ่งให้องค์กรขับเคลื่อนได้ตามเป้าหมาย

ในปี 2566 ได้มีการศึกษาข้อมูลการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ Agile จากแหล่งต่างๆ ทั้งจาก Best Practice และผลงานวิจัย ประเภทธุรกิจด้านไฟแนนเชียล ธุรกิจธนาคาร และธุรกิจที่ปรึกษาด้านการตลาดออนไลน์ เป็นต้น โดยการศึกษาจากข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า Agile คือ แนวคิดการทำงานแบบใหม่ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เพื่อส่งมอบคุณค่าให้รวดเร็วขึ้น เน้นการลงมือทำและความเป็นทีมเวิร์ก Agile เกิดจากการตั้งคำถามว่า สิ่งที่เป็นหรือสิ่งที่ทำแล้วได้ผล และสิ่งใดสามารถทำงานให้บรรลุความสำเร็จท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้



ส.ส.ท. ได้จัดเตรียมแผนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่อง Agile Mindset หรือ แนวคิดการบริหารจัดการโลกแห่งการทำงานที่เน้นความคล่องตัว ว่องไว มีความยืดหยุ่นสูง มีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมแก้ปัญหา และกระตุ้นให้กล้าคิดที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของทั้ง ผู้ใช้ ลูกค้า และทีมงาน ไปพร้อมๆ กัน มุ่งไปที่การทำงานแล้วได้ผลสำเร็จ อาทิ กระบวนการ Contents Ideate for Digital Transformation ให้กับสำนักข่าว สำนักสร้างสรรค์เนื้อหา สำนักสื่อดิจิทัล และ กลุ่ม Sand Box โครงการ Management Talk # Digital Leadership สำหรับกลุ่มผู้จัดการขึ้นไป และ Agile Mindset Successor โครงการ Next Digital Leadership สำหรับกลุ่มเลื่อนตำแหน่งทุกสำนัก การอบรมเชิงปฏิบัติการ เล่าเรื่องด้วยข้อมูล และกลยุทธ์เนื้อหา (Data Storytelling & Content Strategy Workshop) และโครงการ การสร้างสรรค์เนื้อหาในยุค Digital Transformation โดยมีผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 278 คน

สิ่งที่ทำได้ดี ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

สิ่งที่ทำได้ดี	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ความรู้ ความเข้าใจ เบื้องต้นกับกลุ่มผู้บริหารในเรื่อง Agile เพื่อให้มีมุมมองและเห็นความสำคัญการนำมาปรับใช้กับทีม 2. เห็นความสำคัญของการทำงานแบบ Agile ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรจากหลากหลายฝ่าย ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Agile ให้แก่พนักงาน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจแนวคิดและหลักการของ Agile อย่างชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สื่อสารและ สร้างการรับรู้และพัฒนาโครงการ Agile Thai PBS Program .ใน ระดับพนักงาน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดเป็นพื้นที่การทำงานแบบ Agile Culture ต่อไป

6. การสร้างการมีส่วนร่วมของคนไทยพีบีเอส และการสื่อสารภายในองค์กร

ผลสัมฤทธิ์

มีการสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาคุคลากรของสำนัก/ศูนย์ เพื่อสร้างองค์กรที่เป็นธรรมและมีความสุข โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.13 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จัดสัมมนา“ทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่ One Team” มีผู้เข้าร่วมในระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 111 คน ทำให้หัวหน้างาน ผู้จัดการ และผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ส.ส.ท. และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมผลักดันการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ตลอดจนเป็นการเสริมความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้ากับ ผู้ปฏิบัติงาน โดยสำนักทรัพยากรมนุษย์ได้มีกระบวนการติดตาม และประเมินผลการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาด้วย (รายละเอียดอยู่ในส่วนงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน)
2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรื่อง การขับเคลื่อนจริยธรรมและ PBS DNA ในกลุ่มผู้บริหารสำนักและศูนย์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการจัดทำแผนการขับเคลื่อน PBS DNA ในยุคดิจิทัล

3. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานไปพร้อมๆ กับภารกิจที่สะท้อนสื่อสาธารณะ เช่น กิจกรรม “รวมหนึ่งใจไปด้วยกัน One 2GETHER @THAI PBS” มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมทั้งสิ้น 117 คน โดยแบ่งเป็น (1) บุคลากรของ ส.ส.ท. จำนวน 55 คน (จิตอาสา 24 คน และ ผู้ปฏิบัติงาน 31 คน) (2) ผู้พิการทางการไต่สวน 32 คน และครู 5 คน (3) เยาวชนจิตสำนึกรักเมืองไทย 15 คน (4) depa 6 คน (5) วิทยากรสอนวาดรูป 4 คน ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.67 ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงาน ส.ส.ท. ได้มีส่วนร่วมเป็นจิตอาสา และเป็นการสร้างความตระหนักในเรื่องการคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ การเข้าใจ ยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของผู้คน การไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ



สิ่งที่ทำได้ดี ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

สิ่งที่ทำได้ดี	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
มีการสื่อสารเชิงรุกกับผู้บริหารระดับสำนัก และผู้จัดการฝ่ายมากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจต่อทิศทางองค์กร และเห็นคุณค่าความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	ยังไม่สามารถสื่อสารส่งต่อข้อมูลถึงพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะสำนักใหญ่ๆ ที่มีพนักงานจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดช่องว่างของการสื่อสาร และความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน	1.ควรจัดโปรแกรม/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคีในหมู่คณะ และการเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกัน ตลอดจนการทำงานข้ามสายงานและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อตอบสนองทั้งด้านประสิทธิภาพของบุคลากรและ

		ประสิทธิภาพของงาน (ดังรูป ภาพประกอบ) 2. วางแผนและกำหนดให้พนักงาน แต่ละคนเลือกเข้ามีส่วนร่วมตาม ความสนใจอย่างน้อยคนละ 1 โปรแกรม
--	--	---

7. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ประจำปี 2566

เป้าหมายดำเนินการ

1. องค์กรมีแผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path management) เพื่อวางแผนเส้นทางการเติบโตและเตรียมความพร้อมในสายอาชีพให้กับบุคลากร
2. องค์กรมีแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pools) เพื่อทดแทนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญได้ทันเวลา
3. บุคลากร ส.ส.ท. ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง/เลื่อนระดับที่มีมาตรฐานและประสิทธิภาพมากขึ้น

7.1 แผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path management)

ผลสัมฤทธิ์

มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path model) เพื่อเป็นต้นแบบของการจัดทำแผนของสำนักและงานอื่นๆ จำนวน 2 สำนักคือ

- สำนักข่าว จำนวน 5 งาน ประกอบด้วย งานติดต่อ/งานโปรดิวเซอร์/งานช่างภาพ/งานผู้สื่อข่าว/งานบรรณาธิการข่าว
- สำนักวิศวกรรม

7.2 ดำเนินการเตรียมความพร้อมบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

มีการเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Successor Plan) เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมสำหรับการทดแทนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญได้ทันเวลา และรองรับการเติบโตในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ผลสัมฤทธิ์

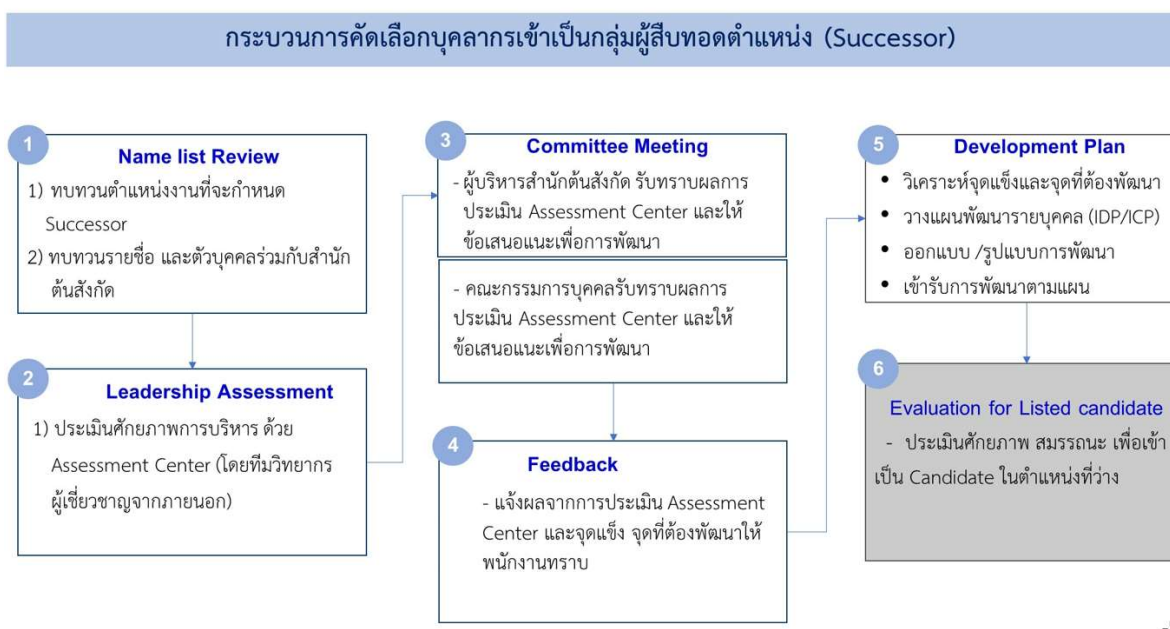
1. ได้พัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง ดังนี้
 - 1) ทบทวนและกำหนดบทบาทรายชื่อ Successor เดิมที่กำหนดไว้
 - 2) ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Assessment Center) โดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

3) แจ้งผลจากการประเมิน Assessment Center และจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนาให้ผู้บริหารต้นสังกัด และพนักงานทราบ

4) วางแผนการพัฒนาศักยภาพและดำเนินการพัฒนา

ซึ่งประเด็นที่ดำเนินการแตกต่างจากเดิม คือ การใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ด้วย เครื่องมือ Assessment Center โดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ควบคู่กับการประเมินของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้มีการประเมินสมรรถนะและศักยภาพของกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งได้อย่างรอบด้านและมีมาตรฐานมากขึ้น

ภาพแสดงรูปแบบการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมกลุ่ม Successor



1. บุคลากรได้รับการประเมินและพัฒนาสู่ Successor Pool จำนวนทั้งสิ้น 41 คน โดยมีสำนักที่ดำเนินการแล้วจำนวน 6 สำนัก 2 ศูนย์ 1 ฝ่าย ประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ดังนี้
 - ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 6 คน และได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์ฯ จำนวน 1 คน (คิดเป็น 16.67 %)
 - ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย จำนวน 24 คน และ
 - ตำแหน่งบรรณาธิการบริหาร จำนวน 10 คน และตำแหน่ง บรรณาธิการ จำนวน 1 คนทั้งนี้ จะมีการทบทวน กำหนดตำแหน่งที่สำคัญในสำนัก/ศูนย์อื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อเข้ากระบวนการเตรียมความพร้อมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง จำนวน 4 สำนัก 7 ศูนย์ และ 3 ฝ่าย ในปี 2567

7.3 ระบบบริหารจัดการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนระดับ (Promotion Management System)

ผลสัมฤทธิ์

1. ดำเนินกระบวนการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับประจำปี ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีพนักงานที่ผ่าน
2. การประเมินเพื่อเลื่อนฯประจำปี จำนวน 100 คน (เลื่อนระดับ จำนวน 64 คน และเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 36 คน)
3. พัฒนาและต่อยอดระบบให้พนักงานสามารถเข้ามาตรวจสอบข้อมูลผลงานของตนเอง และเกณฑ์ขั้นต้นในการเลื่อนตำแหน่ง-เลื่อนระดับ
4. เชื่อมโยงให้ระบบสามารถเก็บประวัติผลงานที่โดดเด่น (Success Story) เพื่อให้หัวหน้างานทราบผลงานผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังสามารถเชื่อมโยงผลงานสู่การเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับได้
5. มีข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการวางแผนการเติบโตของพนักงาน (People Plan)
6. ดำเนินกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง-เลื่อนระดับ ในรูปแบบออนไลน์
7. ผลการสำรวจความพึงพอใจในการใช้งานระบบพบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับดี (3.77 คะแนน จาก 5.00)

สิ่งที่ทำได้ดี ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

สิ่งที่ทำได้ดี	อุปสรรค/ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<p>1) การบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path management)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้ทบทวนบทบาท ภารกิจ และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานในแต่ละตำแหน่งของสำนักข่าว - ได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path model) ของสำนักข่าว ทำให้เห็นเส้นทางและโอกาสในการก้าวหน้าของพนักงานสำนักข่าวได้ชัดเจนมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและโครงสร้างค่อนข้างมาก 	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนดำเนินการร่วมกับสำนักต้นสังกัด งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD) เพื่อกำหนด ทบทวน และดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

<p>2) ดำเนินการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pools)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีกระบวนการคัดกรองบุคลากรเข้ากระบวนการเป็นกลุ่มพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ด้วยเครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน คือการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Assessment Center) 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำและกำหนดตำแหน่งงานสำคัญอื่นๆ และการใช้เครื่องมือการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Assessment Center) ยังไม่ครอบคลุมทุกสำนัก/ศูนย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Assessment center) เพื่อคัดกรองบุคลากรสำหรับวางแผนเตรียมความพร้อมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan) กับสำนักและศูนย์ที่ยังไม่มีการกำหนด Successor เพิ่มเติม
<p>3) บุคลากร ส.ส.ท. ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/เลื่อนระดับอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากสำนักและผู้บริหาร • ได้รับความร่วมมือระดับผู้บริหารสำนักและพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • หัวหน้างานและพนักงานขาดความรู้และความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์และกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง-เลื่อนระดับ • หัวหน้างานขาดการสื่อสารและการวางแผนการเติบโตของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดคำถามเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> • สื่อสารให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์การเลื่อนฯ กับพนักงานทุกระดับ • หัวหน้างานควรสื่อสารการวางแผนการเติบโตของพนักงานเป็นระยะเพื่อคลายข้อกังวลของพนักงาน

8. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์

1. ผลักดันให้มีการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 จากเดิมประเมินเดือนมิถุนายน
2. ผอ.ส.ส.ท. ได้ให้นโยบายและมอบหมาย Line Managers สื่อสารตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และแผนงานให้พนักงานทราบ จากการติดตามผลการสื่อสารของ Line Manager พบว่า มีการสื่อสารทำความเข้าใจหัวข้อ KPIs และแผนงานของหน่วยงานกับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 92 และพบว่าพนักงานมีความเข้าใจเป้าหมายการทำงาน (KPIs) และแผนงาน ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68 ระดับปานกลางร้อยละ 26 และระดับน้อยถึงน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 6 จากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 462 คน

3. จัดให้มีการทบทวนตัวชี้วัดระดับพฤติกรรม (Core Competency) ครบทุกสำนัก/ศูนย์/ฝ่าย เพื่อให้การประเมินเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น สามารถอธิบายเหตุผลและยกตัวอย่างได้ เพื่อให้การประเมินผลได้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด
4. พัฒนาและต่อยอดระบบ PMS เพิ่มเติม ช่วยให้พนักงาน ทำงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยรวบรวม
5. ปัญหาและความต้องการของผู้ใช้งานในปีที่ผ่านมา มาปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมให้ระบบมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. ผลการสำรวจความพึงพอใจในการใช้งานระบบพบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับดี (3.97 คะแนน จาก 5.00)

สิ่งที่ทำได้ดี ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ปัจจัยสำเร็จ	อุปสรรค/ปัญหา	แนวทางแก้ไข
<ul style="list-style-type: none"> • ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหาร • ได้รับความร่วมมือระดับผู้บริหารสำนักและพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • หัวหน้างาน และพนักงานยังขาดความเข้าใจในการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด • หัวหน้างานบางส่วนไม่ได้สื่อสารตัวชี้วัด (KPIs) และความคาดหวังกับพนักงาน • ความเป็นธรรมการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา • การเปลี่ยนย้ายหน่วยงานระหว่างปีอาจทำให้ความต่อเนื่องของ KPIs องค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย • บางหน่วยงานกำหนดตัวชี้วัด KPIs ล่าช้า เนื่องจากหัวหน้างานไม่ให้ความสำคัญ • หัวหน้างานขาดทักษะมุมมองการบริหารเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มองเฉพาะงานของตนเอง • หัวหน้างานขาดทักษะ Coaching Feedback และไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจัง 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ความรู้/workshop กับหัวหน้างานในการกำหนดเป้าหมาย KPIs • สื่อสารเรื่องการจัดทำ KPIs อย่างต่อเนื่อง (การกำหนดเป้าหมาย, การวัดผล) • สื่อสารการใช้งานระบบ PMS อย่างต่อเนื่อง • ให้หัวหน้างานเริ่มกำหนด Individual KPIs ตั้งแต่ต้นปี (ไม่ต้องรอ Corporate KPIs) • กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้จริง ไม่ง่ายหรือยากเกินไป • ส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของการประเมินผลงาน • เลือกคนที่มีความสามารถในการบริหารคน งาน เงิน มาเป็นหัวหน้างาน