



# การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2565

แผน Effective Manpower Plan

วัตถุประสงค์ของแผน บริหารอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพื่อรองรับต่อการดำเนินธุรกิจ

ตัวชี้วัด ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้ดำเนินงาน

เป้าหมายประจำปี 39.60%

ลำดับ	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	Responsible	ระยะเวลาการดำเนินการ ปี 2565											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพหุรวมองค์กร ปี 2565	ส่วน.กลยุทธ์ฯ HR	■	■										
2	ปรับปรุงกระบวนการทำงานของหน่วยงาน	หน่วยงานต่างๆ+ส.กลยุทธ์องค์กร + HR			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	ติดตามผลการดำเนินงานและค่าใช้จ่าย บุคลากร	ส่วน.กลยุทธ์ฯ HR	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

ผลการดำเนินงาน Q1 กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างประจำปี 2565 เสร็จเรียบร้อยแล้ว อยู่ที่ 981 คน  
 ผลค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้ดำเนินการ Q1 อยู่ที่ 50%

ปัญหา / อุปสรรค ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถให้อัตราค่าจ้างตามที่หน่วยงานต้องการได้

แผน **การวิเคราะห์ Critical Position และ Succession Plan**

วัตถุประสงค์ของแผน เพื่อพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญจากผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของ Succession Plan

- เป้าหมายประจำปี
1. Successor Pool ของตำแหน่ง ผช.กก.ผอ.ใหญ่ (Key Positions) ที่จะเกษียณ ปี 2566
  2. กำหนดตำแหน่ง Key Competitive Advantage เพื่อตอบโจทย์การหารายได้ดิจิทัลและธุรกิจใหม่

ลำดับ	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	Responsible	ระยะเวลาการดำเนินการ ปี 2565												
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1	พิจารณาตำแหน่งงานสำคัญ (Key Position) ที่จะเกษียณ ปี 2565 - 2567 และกำหนดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs) / งานที่เป็น Key Competitive Advantage เพื่อตอบโจทย์การหารายได้ดิจิทัลและธุรกิจใหม่	คณะกรรมการ Successor / HRD													
2	กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน (Success Profile)	HRD / ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน													
3	พิจารณาความเหมาะสมของผู้บริหารตาม Success Profile ที่กำหนด ในด้านความสามารถและศักยภาพ	คณะกรรมการ Successor / HRD													
4	กำหนด Successor pool รายตำแหน่ง (3:1) เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	คณะกรรมการ Successor / HRD													
5	ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และติดตามประเมินผลการพัฒนา	ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน / HRD / คณะกรรมการ Successor													

ผลการดำเนินงาน

Q1 กำหนดตำแหน่งงานสำคัญ (Key Position) ที่จะเกษียณ ปี 2565 - 2567 และกำหนดตำแหน่งงานหลัก (Critical Jobs)

จัดทำ Success Profile ตำแหน่ง ผช.กก.ผอ.เรียบร้อยแล้ว

แผน

การวิเคราะห์ Critical Process และ Lean Process (กระบวนการสรรหาพนักงานใหม่)

วัตถุประสงค์ของแผน

เพื่อให้ได้พนักงานตามเป้าหมายในเวลาที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

ระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรที่ต้องการ

เป้าหมายประจำปี

40 วัน

ลำดับ	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	Responsible รายกิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ ปี 2565												
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1	วิเคราะห์และออกแบบกระบวนการสรรหาบุคลากร	ส่วน.บริหารงานบุคคล+ ส่วน.กลยุทธ์ฯ HR	■	■											
2	ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากรที่ออกแบบไว้	ส่วน.บริหารงานบุคคล			■	■	■								
3	ประเมินผลกระบวนการสรรหาบุคลากร	ส่วน.บริหารงานบุคคล						■							
4	ทบทวนหรือปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร	ส่วน.บริหารงานบุคคล+ ส่วน.กลยุทธ์ฯ HR						■							
5	ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากรที่ได้ทบทวนระหว่างปี	ส่วน.บริหารงานบุคคล								■	■	■	■	■	■
6	ประเมินผลกระบวนการสรรหาบุคลากร	ส่วน.บริหารงานบุคคล+ ส่วน.กลยุทธ์ฯ HR													■

ผลการดำเนินงาน

Q1 ออกแบบ Form การขอสรรหา / สรุปผลการสรรหา และร่างกระบวนการสรรหา

แผน

### โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของแผน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ตัวชี้วัด คะแนนความผูกพันของบุคลากร (เต็ม 5)

เป้าหมายประจำปี เกินกว่า 3.4

ลำดับ	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	Responsible	ระยะเวลาการดำเนินการ ปี 2565												
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1	ออกแบบและจัดทำแผนกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันตามผลการสำรวจ	ส.สวัสดิการฯ													
2	จัดกิจกรรมและประเมินผลตามแผนส่งเสริมความผูกพันที่ได้รับความเห็นชอบ	ส.สวัสดิการฯ													
3	ทบทวนแผนส่งเสริมความผูกพันให้สอดคล้องกับปัจจัยความผูกพัน	ส.สวัสดิการฯ													
4	สำรวจผลความผูกพันประจำปี	ส.สวัสดิการฯ													

ผลการดำเนินงาน

Q1 จัดทำแผนกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันตามผลการสำรวจเรียบร้อยแล้ว  
มีการจัดกิจกรรมตามแผนแล้ว เช่น กิจกรรมปีใหม่ / ตรุษจีน

ปัญหา / อุปสรรค

ปัญหา Covid ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้เต็มรูปแบบ

แผน Reskill/Upskill บุคลากรด้านธุรกิจและดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของแผน เพื่อพัฒนาทักษะ/ความรู้ ผู้บริหารและพนักงาน ในด้าน Digital / Business / Creative/ Mindset

เพื่อเตรียมความพร้อมพนักงานกลุ่มผู้มีความรู้สูง MCOT Future Leaders ให้มีทักษะและมุมมองในการเป็นผู้บริหารยุคใหม่

ตัวชี้วัด ร้อยละของพนักงานที่เข้ารับการพัฒนามีระดับสมรรถนะ (Competency) ตามระดับที่คาดหวัง

ร้อยละ

เป้าหมายประจำปี 60 **หมายเหตุ** แผนกลยุทธ์องค์กร กำหนดเป้าหมายเป็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้ดำเนินงาน 39.6%

ลำดับ	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	Responsible	ระยะเวลาการดำเนินการ ปี 2565												
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1	กำหนดการประเมิน Competency ในด้าน Creative /Digital/Business /Mindset ของพนักงานในหน่วยงานด้านธุรกิจดิจิทัล และธุรกิจใหม่	HRD													
2	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	HRD													
3	ดำเนินการพัฒนาพนักงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	HRD													
4	ประเมิน Competency พนักงานที่เข้ารับ	HRD													

ผลการดำเนินงาน Q1 ประเมิน Competency (รอสรุปผลการประเมิน)

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ดำเนินการพัฒนาพนักงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ปัญหา / อุปสรรค ปัญหา Covid ทำให้ไม่สามารถจัดการอบรมได้เต็มรูปแบบ

แผน การให้ทุนการศึกษาเพื่อ Maintain บุคลากรที่มีคุณค่าในองค์กร

วัตถุประสงค์ของแผน เพื่อ Maintain บุคลากรที่มีคุณค่าในองค์กร

ตัวชี้วัด จำนวนพันธมิตร / จำนวนสถาบันการศึกษาที่สนับสนุนทุนการศึกษาแก่ บมจ.อสมท

เป้าหมายประจำปี 3

ลำดับ	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	Responsible	ระยะเวลาการดำเนินการ ปี 2565												
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1	คณะทำงานย่อย MCOT Wisdom แก่ไชระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการให้ทุนการศึกษา	คณะทำงาน													
2	แสวงหาและหารือกับสถาบันการศึกษาเพื่อเป็นพันธมิตรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากร	คณะทำงาน /HRD													
3	สร้างความร่วมมือและลงนามร่วมกับสถาบันการศึกษาเพื่อเป็นพันธมิตรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากร	คณะทำงาน /HRD													
4	ดำเนินการคัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามเงื่อนไขของทุน	HRD													
5	ติดตามและประเมินผลการให้ทุนการศึกษา	HRD													

ผลการดำเนินงาน Q1 MOU กับมหาวิทยาลัย หอการค้าไทย