

แผนการพัฒนาศูนย์ และหลักเกณฑ์การพัฒนาศูนย์ ปี 2565

แผนการพัฒนาศูนย์ ปี 2565

ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและแผนยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนแผนงานและโครงการของหน่วยงานต่างๆ ในปี 2565 ดังนี้

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำเสนอเนื้อหาที่น่าเชื่อถือ เพียงตรง และรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ บมจ.อสมท (2565 – 2567)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 MCOT x Strategic Partner (SO1)

- กลยุทธ์องค์กร :
1. คัดสรรรูปแบบการลงทุนร่วมกับพันธมิตร
 2. การสร้างแหล่งรายได้ใหม่เพื่อการเติบโตทางธุรกิจ
 3. การบริหารจัดการทรัพย์สิน (Asset Utilization)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักพัฒนาธุรกิจ / สำนักการตลาด / สายงานผลิตภัณฑ์ /
ฝ่าย Property Development / สำนักบริหารสินทรัพย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มความสามารถในการสร้างผลกำไร (Increase Profitability) (SO2)

- กลยุทธ์องค์กร :
4. ปรับรูปแบบการหารายได้ขององค์กร
 5. Synergy & Convergence
 6. การบริหารโครงสร้างค่าใช้จ่ายโดยไม่ยึดกรอบการทำงานเดิม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักวิทยุ / สำนักวิศวกรรมโครงข่าย/ สำนักการขาย / สำนักการตลาด /
สำนักบัญชีและการเงิน/ สำนักกลยุทธ์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเสถียรภาพทางการเงิน (Financial Stability) (SO3)

- กลยุทธ์องค์กร :
7. การบริหารจัดการเสถียรภาพทางการเงิน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักบัญชีและการเงิน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 Content Design and Development (SO4)

- กลยุทธ์องค์กร :
8. การจัดทำข้อมูลเพื่อพัฒนาการผลิต Content และรูปแบบธุรกิจ
 9. การพัฒนากระบวนการผลิตและจัดหา Content

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ / สายงานผลิตภัณฑ์ (สำนักโทรทัศน์ สำนักวิทยุ
สำนักข่าวไทย) / สำนักการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาศักยภาพองค์กร (Organization Transformation) (SO5)

- กลยุทธ์องค์กร :
10. พัฒนาศักยภาพและสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร
 11. Critical process analysis & Business process improvement
 12. Digital Transformation

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักทรัพยากรมนุษย์ / สำนักกฎหมาย / สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

"อสมท โปร่งใส ห่างไกลคอร์รัปชัน ทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมสร้างสรรค์ความยั่งยืน"

บมจ.อสมท มีนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ซึ่งบุคลากรของ บมจ. อสมท ทุกระดับต้องยึดถือปฏิบัติ
สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.mcot.net/ir >บรรษัทภิบาล >การกำกับดูแลกิจการ >นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน

ค่านิยมองค์กร : MCOT+S

Modernity	ทันสมัย
Collaboration	ร่วมมือ
Operational Excellence	ทุ่มเท
Transparency & Trust	เชื่อมั่น
Spirit	มีสปิริต

การดำเนินงาน

ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ ได้นำนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนพลิกฟื้นธุรกิจ บมจ.อสมท ระยะปานกลาง ปี 2565 – 2567 มาเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี 2565 เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพตามแนวทางการดำเนินงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรด้านการบริหารจัดการธุรกิจและพัฒนาธุรกิจใหม่ การพัฒนาธุรกิจดิจิทัล การบริหารทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล และการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งการสร้างฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ในองค์กร (Big Data) เพื่อรองรับการเป็น Digital Organization อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปรวมถึงความรับผิดชอบและกระบวนการทำงานใหม่ต้องมีความรวดเร็วและตอบสนองต่อการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์ปัจจุบัน (Essential Skills) ทิศทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ในปี 2565 จึงต้องให้ความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อให้พนักงานมีทักษะพื้นฐานในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อการพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย สามารถสร้างคุณค่า (Value Creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) โดยเทคโนโลยีดิจิทัลได้สร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวัฒนธรรมและพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาจะเลือกตามความสนใจและความสามารถของตนเอง สามารถเรียนรู้และรับข้อมูลข่าวสารได้พร้อมๆ กันจากหลายแหล่ง ให้ความสำคัญกับรูป เสียง วิดีทัศน์ เกมส์และสื่อสังคมออนไลน์ มากกว่าตัวหนังสือ สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ได้ในหลายมิติ มีปฏิสัมพันธ์แบบทันที การเรียนรู้จึงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 19 (Covid – 19) ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องปรับตัวใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยนำสื่อ Social Networking และ Video-Streaming มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนา แบ่งปันความคิด เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาบุคลากร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร ซึ่งการที่ บมจ.อสมท จะสามารถพลิกฟื้นความสามารถในการสร้างผลกำไร (profitability) ต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับแนวทางในการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในทุกมิติ ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ

“อสมท โปร่งใส ห่างไกลคอร์รัปชัน ทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมสร้างสรรค์ความยั่งยืน”

บมจ.อสมท มีนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ซึ่งบุคลากรของ บมจ. อสมท ทุกระดับต้องยึดถือปฏิบัติ

สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.mcot.net/ir >บรรษัทภิบาล >การกำกับดูแลกิจการ >นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน

(attitude) ด้วยการสร้างสมรรถนะใหม่และการเพิ่มพูนสมรรถนะเดิม (Re-skill, Up-skill and New-skill) ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำพาให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ

ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ จึงมีแนวทางในการนำเครื่องมือการประเมิน (Assessment Tools) มาใช้ในการประเมินเพื่อระบุและวิเคราะห์ความพร้อมบุคลากรเทียบกับระดับความสำเร็จที่คาดหวัง (Success Areas) โดยจะนำผลการประเมินที่ได้มาพิจารณาถึงความต้องการหรือช่องว่างในการฝึกอบรม (Need Analysis) และออกแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจขององค์กร ประกอบกับนโยบายให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ความผูกพันที่เพิ่มขึ้นจะช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร การจัดการข้อมูลเชิงลึก และการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เกื้อหนุน เพื่อให้พนักงานได้รับประสบการณ์ที่ดีที่สุดทุกครั้งที่มาทำงาน โดยขับเคลื่อนผ่านการทำกิจกรรม และวิธีการที่เหมาะสม

โดยได้ดำเนินการออกแบบและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ บมจ.อสมท ปี 2565 จากการวิเคราะห์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 19 (Covid – 19) และการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น รวมถึงสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของ บมจ.อสมท โดยแบ่งการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ดังนี้

1. การอบรมพัฒนาเร่งด่วนตามแผนยุทธศาสตร์
2. Managerial Competency
3. Core Competency
4. Functional Competency
5. Common Core Course
6. การอบรมพัฒนาคณะกรรมการ บมจ.อสมท
7. การอบรมพัฒนาอื่นๆ

โดยรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาจะเป็นไปตาม Learning & Development Model : 70:20:10 และปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในการออกแบบเพื่อให้ตรงตามความต้องการมากที่สุด ซึ่งนำหลักแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและขับเคลื่อนกิจกรรมมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) การระดมแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ร่วมกันในองค์กร (Community of Practices : CoPs) และมุ่งเน้นการถอดองค์ความรู้และทักษะร่วมกันภายในองค์กร เพื่อจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร (Knowledge Management : KM) อีกทั้งจะเน้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะผ่าน Digital Platform ให้มากขึ้น เช่น Virtual Class ที่สื่อสารสองทางได้แบบเรียลไทม์ หรือการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning) ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยจะเพิ่มหลักสูตรการพัฒนาในระบบ E-Learning ให้มากขึ้น รวมทั้งการให้ความรู้ผ่านสื่อโซเชียลต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปในยุคปัจจุบันและอนาคต อำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

"อสมท โปร่งใส ห่างไกลคอร์รัปชัน ทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมสร้างสรรค์ความยั่งยืน"

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ปี 2565

1. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

- ผู้บริหารและพนักงาน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง / เลื่อนระดับ / เลื่อนตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		อายุงาน (ปี)	การพัฒนา/การอบรม
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (ว1) รอง กก.ผอ.ใหญ่ (จ2)		-	MCOT Training and Development Roadmap
ผช.กก.ผอ.ใหญ่ (จ1)		1	
ผอ.ฝ. (สายบริหาร) (บ1) / ผู้อำนวยการพิเศษ (สายชำนาญการ) (บ1)		1	
ผจส. (สายบริหาร) (ป3) / ผู้อำนวยการ (สายชำนาญการ) (ป3)		3	
จนท.อาวุโส	ป2A	2	
	ป2B	3	
จนท.	ป1A	2	
	ป1B	3	
	จนท.สนับสนุน (ส2)	5	
	จนท.สนับสนุน (ส1)	5	
พนักงานใหม่			

2. หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดและเงื่อนไขด้านการพัฒนาบุคลากร

2.1 การประเมินบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะ โดยประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยประเมินจากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม มีการประเมินผล 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับการตอบสนอง (Reaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการ / หลักสูตรการฝึกอบรม ประเมินการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม / ประเมินการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม
2. ระดับการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรที่มีการทดสอบความรู้ Post – test ต้องมีคะแนน Post – test ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60
3. ระดับพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 พนักงานจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรภายใน (In-house) ที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรของ บมจ.อสมท ดังนี้

1. เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กำหนดตามตำแหน่งงาน (Training Roadmap) และ/หรือ
2. เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เข้าอบรมตามความจำเป็น (Training Needs)

"อสมท โปร่งใส ห่างไกลคอร์รัปชัน ทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมสร้างสรรค์ความยั่งยืน"

- 2.3 พนักงานจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละหลักสูตร
- 2.4 กรณีไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ หรือต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานและความรับผิดชอบ หรือมีเหตุอันควรให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น การป่วย หรือลาจิจ ให้แจ้งผ่านผู้บังคับบัญชา มาถึง ฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน 3 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่เริ่มจัดฝึกอบรม

"อสมท โปร่งใส ห่างไกลคอร์รัปชัน ทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมสร้างสรรค์ความยั่งยืน"

บมจ.อสมท มีนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ซึ่งบุคลากรของ บมจ. อสมท ทุกระดับต้องยึดถือปฏิบัติ สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.mcot.net/ir >บรรษัทภิบาล >การกำกับดูแลกิจการ >นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน

รายละเอียดหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร

การประเมิน	ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	เกณฑ์	ช่วงเวลาประเมิน	เครื่องมือ	หมายเหตุ
ระดับ 1 การตอบสนอง (Reaction) 1. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อหลักสูตร ฝึกอบรม 2. การเข้าร่วมหลักสูตร ฝึกอบรม	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อหลักสูตร ฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมครบตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	ผลการประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อหลักสูตร ฝึกอบรม ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมครบตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	หลังการอบรมเสร็จสิ้น ระหว่างการอบรมและอบรมเสร็จสิ้น	แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบบบันทึกเวลา การเข้าอบรม	ประเมินทุกหลักสูตร ประเมินหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้/ทักษะในเรื่องที่ฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
ระดับ 2 การเรียนรู้ (Learning) 3. ประเมินความรู้/ทักษะ	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้/ทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้/ทักษะเพิ่มขึ้น (ผลทดสอบ Post-test ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)	ก่อนการอบรมและอบรมเสร็จสิ้น	แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม	ประเมินหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้/ทักษะในเรื่องที่ฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
ระดับ 3 พฤติกรรม (Behavior) 4. ประเมินการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้	ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้/ทักษะที่ได้จากฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้/ทักษะที่ได้จากฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	หลังจากการอบรมเสร็จสิ้น 3 เดือน – 1 ปี	แบบสอบถามเพื่อติดตามผลการอบรม	ประเมินหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้/ทักษะที่ได้จากฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน
5. ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อความคุ้มค่าของหลักสูตรฝึกอบรม	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อความคุ้มค่าของหลักสูตรฝึกอบรม	ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าการหลักสูตรฝึกอบรมมีความคุ้มค่า	หลังจากการอบรมเสร็จสิ้น	แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความคุ้มค่าของหลักสูตร	ประเมินทุกหลักสูตร

"อสมท โปร่งใส ห่างไกลคอร์รัปชัน ทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมสร้างสรรค์ความยั่งยืน"

สรุปการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ของ บมจ. อสมท ประจำปี 2564

บมจ. อสมท ได้มุ่งเน้นให้องค์กรพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน โดยพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กร และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

โดยได้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนแผนงานและโครงการของหน่วยงานต่างๆ ประกอบกับการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาพนักงานทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมุ่งเน้นการสร้างทักษะใหม่และการเพิ่มพูนทักษะเดิม (Reskill & Upskill) ให้พนักงานทุกคนพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจ เพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงาน และสอดคล้องตามสมรรถนะที่องค์กรต้องการ (MCOT Competency) ประกอบกับทิศทางกาการดำเนินธุรกิจของ บมจ.อสมท จะต้องมุ่งเน้นการทำธุรกิจที่มีการเติบโตและมีอนาคต เช่น ด้านดิจิทัล เปลี่ยนวิธีคิดในการดำเนินธุรกิจ โดยต้องทำความเข้าใจทั้งกลุ่มผู้ชมและลูกค้า ก่อนที่จะดำเนินการผลิต Content หรือขายโฆษณาให้กับลูกค้า และต้องพัฒนาในเชิงความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) แนวคิดเชิงธุรกิจ (Business Mindset) และความเข้าใจในธุรกิจหลัก (Core Business) และความสามารถด้าน Digital ด้านเทคโนโลยี และการสร้างความเป็นเจ้าของร่วม (Ownership & Accountability in Results) เพื่อให้พนักงานสามารถทำได้ตามเป้าหมาย

บมจ.อสมท ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเติบโตขององค์กร และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรรองรับสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency), เทคโนโลยี (Technology) ที่ทันสมัยสำหรับในปี 2564 นี้ ถึงแม้จะยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 แต่ บมจ.อสมท ก็ได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา โดยปรับเปลี่ยนการสอนรูปแบบ Classroom บางหลักสูตรเป็นการจัดการอบรมแบบ Virtual Classroom เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมการเรียนรู้ แบบ Real-Time ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้แนวความคิด และประสบการณ์ของผู้เข้าอบรมกับวิทยากร โดยผ่านระบบ VDO Conference เช่น Zoom Meeting , Google Meet อีกทั้งยังพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ e-learning, Online Learning แหล่งการเรียนรู้ต่างๆ จากภายนอก รวมทั้งรวบรวมความรู้ต่างๆ ผ่านช่องทาง Facebook Group ทั้งทางด้าน Business, Technology, Soft skill, Life Style และอื่น ๆ เพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาตนเองให้แก่พนักงานอีกด้วย โดยแบ่งหลักสูตรออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. Leadership Development, Business & People Management เป็นหลักสูตรเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้บริหารและพนักงานกลุ่มศักยภาพให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งในเรื่องการบริหารคนและบริหารงาน โดยการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับวิทยากร รวมทั้งเป็นการเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์การทำงานจากผู้บริหารระดับสูงทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ผู้เข้าอบรมหลักสูตรนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ MCOT's Future Leader

2. Core Course เป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานทุกคนตามกลุ่มระดับตำแหน่งงานหรือสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็น กลุ่มหลักสูตรเร่งด่วนตามกลยุทธ์องค์กร กลุ่มหลักสูตร Core Competency กลุ่มหลักสูตรตามสายอาชีพ (Functional Competency)

"อสมท โปร่งใส ห่างไกลคอร์รัปชัน ทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมสร้างสรรค์ความยั่งยืน"

บมจ.อสมท มีนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ซึ่งบุคลากรของ บมจ. อสมท ทุกระดับต้องยึดถือปฏิบัติ

สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.mcot.net/ir >บรรษัทภิบาล >การกำกับดูแลกิจการ >นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน

3. Common Knowledge เป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและข้อกำหนดต่างๆ รวมทั้งการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การปลูกฝังให้พนักงานมีจริยธรรมและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เช่น Agile Team เป็นต้น

ซึ่งในปี 2564 บมจ. อสมท ได้ดำเนินการจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารและพนักงาน โดยใช้เครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย คิดเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาโดยเฉลี่ยของพนักงาน 41.85 ชั่วโมงต่อคนต่อปี นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Self-Learning และ Online Course ผ่านระบบ E-learning ของ บมจ. อสมท และส่งผู้บริหารและกลุ่มพนักงาน เข้ารับการเสริมทักษะและเรียนรู้ภายใต้ Platform YourNextU โดยมีรูปแบบการเรียนการสอนแบบ Blended Learning ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพใหม่ๆ ให้สามารถก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปรับเปลี่ยนมุมมองกระบวนการคิดและการทำงานแบบยืดหยุ่น สร้าง Sense of urgency กล้าที่จะนำเสนอสิ่งใหม่ๆ และแลกเปลี่ยนแนวคิดกับผู้อื่น

บมจ. อสมท ยังคงให้ความสำคัญในการดูแลผู้มีศักยภาพโดดเด่น (Talent Management) อย่างต่อเนื่อง ผ่านการดำเนินการโครงการ MCOT's Future Leader Program ซึ่งเป็นรุ่นที่ 2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย รวมทั้งโครงการใหม่ๆ ที่มีความสำคัญตามกลยุทธ์ และเป็นการพัฒนาและดูแลรักษากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง เน้นการพัฒนาศักยภาพแบบผสมผสาน การลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) และเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของผู้อื่น (Experiential Learning) การเข้าคลาสเพื่ออบรมโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การเรียนรู้แบบ Online และการมอบหมายงานโครงการ (Project-Based Learning) โดยนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ขององค์กร

"อสมท โปร่งใส ห่างไกลคอร์รัปชัน ทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมสร้างสรรค์ความยั่งยืน"