

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

1. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2566 งวด 12 เดือน (มกราคม-ธันวาคม)

แผนปฏิบัติการประจำปี 2566	ตัวชี้วัด และ เป้าหมาย	ผลตามการดำเนินงาน งวด 12 เดือน (มกราคม-ธันวาคม)	ปัญหาและอุปสรรค /แนวทางการแก้ไข
<p>แผนที่ 1</p> <p>Effective Manpower Plan</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>เป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 100</p>	<p>Implement: ร้อยละ 100</p> <p>Achievement: ร้อยละ 96.36</p> <p>สำนักทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการตามแผนการสรรหาประจำปี 2566 รวม 55 อัตรา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ระดับผู้บริหารส่วน/ฝ่าย จำนวน 24 อัตรา <ul style="list-style-type: none"> สรรหาได้จำนวน 22 อัตรา อยู่ระหว่างดำเนินการ 2 อัตรา ระดับพนักงาน จำนวน 31 อัตรา <ul style="list-style-type: none"> สรรหาหาได้ ครบถ้วนทั้ง 31 อัตรา <p>โดยสรุป ปี 2566 สรรหาได้รวม 53 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 96.36</p>	<p><u>ปัญหา/อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> มีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างสรรหา เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด <p><u>แนวทางการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการสรรหา รอบ 2 ตามกระบวนการ
<p>แผนที่ 2</p> <p>การพัฒนาระบบ Performance Management System (PMS)</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ</p> <p>เป้าหมาย</p> <p>ร้อยละ 100</p>	<p>Implement: ร้อยละ 100</p> <p>Achievement: ร้อยละ 100</p> <p>สำนักทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> เข้าศึกษาดูงานจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) และถือเป็นต้นแบบในการปรับปรุงพัฒนาระบบ Performance Management System (PMS) ทบทวนกระบวนการใน 2 ประเด็น คือ <ol style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดฯ เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดหน่วยงานระดับสำนัก และตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ซึ่งถ่ายทอดมาจาก KPI ของรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ แต่ละสายงาน ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ทำให้ KPI ที่ได้มีความสอดคล้องกันในแต่ละสำนัก/ฝ่าย สรุป KPI มาตรฐานระดับสำนัก ของทุกหน่วยงาน และจัดทำเป็นฐานข้อมูล KPI ส่งผลให้การวัด KPI ในปีถัดไปมีความกระชับและรวดเร็วมากขึ้น 	<p><u>ปัญหา/อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <p><u>แนวทางการแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566	ตัวชี้วัด และ เป้าหมาย	ผลตามการดำเนินงาน งวด 12 เดือน (มกราคม-ธันวาคม)	ปัญหาและอุปสรรค /แนวทางการแก้ไข
<p>แผนที่ 3</p> <p>การวิเคราะห์ Key Position และ Succession Plan</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>ระดับความสำเร็จของ Succession Plan</p> <p>เป้าหมาย</p> <p>มี Successor Pool ระดับ ผช.กอญ.ขึ้นไป ที่จะเกษียณปี 67-69</p>	<p>Implement: ร้อยละ 100</p> <p>Achievement: มี Successor Pool ระดับ ผช. กอญ. ปี 67-69</p> <p>สำนักทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการตามแผน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> กำหนดกลุ่ม (Pool) ผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ประเมินความพร้อมของผู้มีศักยภาพสูง และคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งงาน เพื่อกำหนดเป็น Successor Pool ตามตำแหน่งและระดับงาน จัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) พร้อมกำหนดสมรรถนะ และรายละเอียดที่ต้องพัฒนา ตามผลการประเมินศักยภาพ ของผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ขึ้นไป เพื่อทดแทนตำแหน่งตามปีที่เกษียณอายุ 	<p><u>ปัญหา/อุปสรรค</u></p> <p>-</p> <p><u>แนวทางการแก้ไข</u></p> <p>-</p>
<p>แผนที่ 4</p> <p>โครงการสร้างความ ผูกพันของบุคลากร</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>คะแนนความผูกพัน ของบุคลากร (เต็ม 5)</p> <p>เป้าหมาย</p> <p>3.5 คะแนน</p>	<p>Implement: ร้อยละ 100</p> <p>Achievement: ร้อยละ 100 (3.81 คะแนน)</p> <p>ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ปี 2566 พนักงาน 913 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 687 คน คิดเป็นร้อยละ 75.25 ซึ่งผลคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลักๆ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ปัจจัย ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย = 3.52) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) 	<p><u>ปัญหา/อุปสรรค</u></p> <p>-</p> <p><u>แนวทางการแก้ไข</u></p> <p>-</p>

แผนปฏิบัติการประจำปี 2566	ตัวชี้วัด และ เป้าหมาย	ผลตามการดำเนินงาน งวด 12 เดือน (มกราคม-ธันวาคม)	ปัญหาและอุปสรรค /แนวทางการแก้ไข
แผนที่ 5 โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ให้พร้อมรับต่อ การเปลี่ยนแปลง : MCOT People Transformation	ตัวชี้วัด ร้อยละของพนักงานที่เข้า รับการพัฒนามีระดับ สมรรถนะ (Competency) ตาม ระดับที่คาดหวัง เป้าหมาย ร้อยละ 75	Implement: ร้อยละ 100 Achievement: ร้อยละ 100 (ร้อยละ 75.10) สำนักทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการตามแผน ดังนี้ 1. ดำเนินการพัฒนา Reskill / Upskill บุคลากร ประจำปี 2566 จำนวน 214 หลักสูตร 1) หลักสูตรด้าน Digital จำนวน 35 หลักสูตร คิดเป็น 16.36% 2) หลักสูตรด้าน Business จำนวน 23 หลักสูตร คิดเป็น 10.75% 3) หลักสูตรด้าน Mindset จำนวน 9 หลักสูตร คิดเป็น 4.21% 4) Core/Functional จำนวน 147 หลักสูตร คิดเป็น 68.69% 2. ดำเนินการประเมิน Competency พนักงานที่เข้า รับการพัฒนา ด้าน Digital / Business / Creative / Mindset จำนวน 172 คน พบว่าพนักงานที่เข้ารับการ พัฒนามีผลการประเมิน Competency ตามระดับที่ คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 75.10	ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางการแก้ไข -

2. ข้อมูลด้านบุคลากร (ณ 31 ธันวาคม 2566)

บมจ. อสมท มีจำนวนพนักงาน 905 คน แบ่งเป็นเพศชาย 378 คน คิดเป็นร้อยละ 41.77 เพศหญิง 527 คน คิดเป็นร้อยละ 58.23 และพนักงานสัญญาจ้างรายปี 195 คน จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน ดังนี้

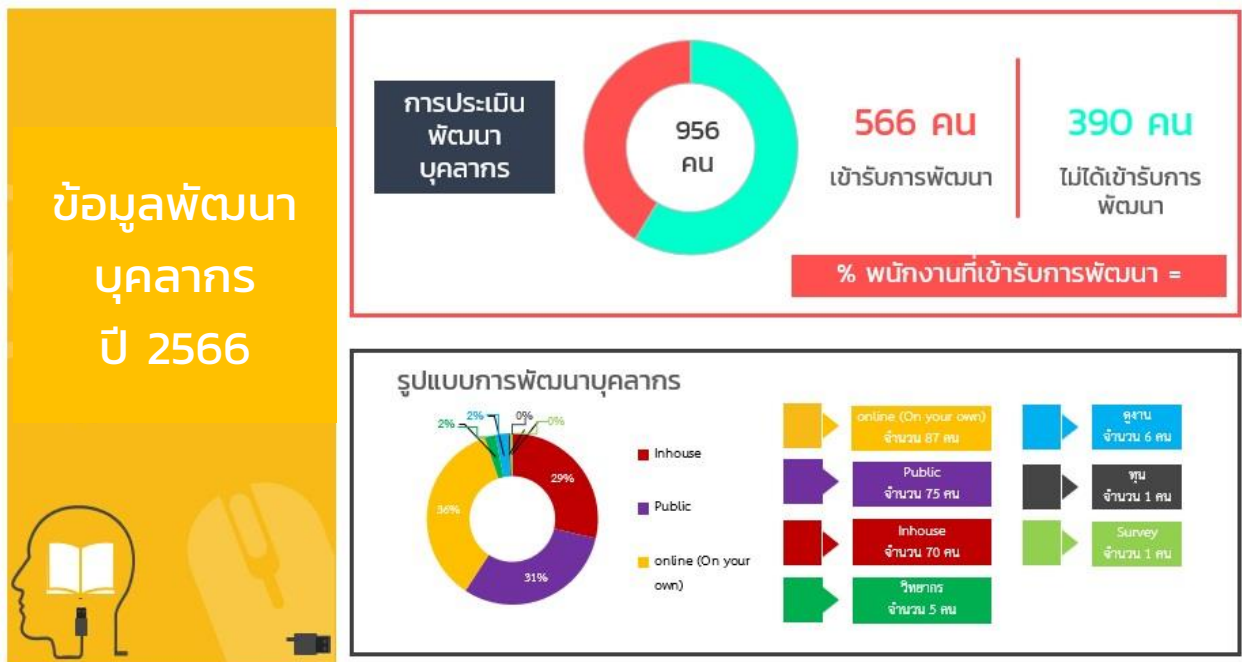
ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน
รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่	4
ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่	9
ผู้อำนวยการฝ่าย	33
ผู้จัดการส่วน หรือเทียบเท่า	98
เจ้าหน้าที่อาวุโส	607
เจ้าหน้าที่	122
เจ้าหน้าที่สนับสนุน	32
รวม	905

Generation	จำนวน	สัดส่วน (%)
Baby Boom (1946 – 1964)	43	4.75
X (1965 – 1980)	551	60.88
Y (1981 – 1996)	297	32.82
Z (1997 – 2012)	14	1.55

บมจ. อสมท มีสัดส่วนของ Generation X มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.88 และมีสัดส่วนของ Generation Z น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.55 จึงต้องพิจารณาถึงวิธีการ Upskill / Reskill บุคลากรรุ่น Generation X ให้รองรับทักษะที่จำเป็นในอนาคต รวมถึงดึงดูดและรักษากลุ่มคน Generation Y และ Generation Z ที่จะมามากขึ้น ซึ่งจะมีความต้องการและทัศนคติในการทำงานในองค์กรที่แตกต่างไปจากเดิม

3. ข้อมูลการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักทรัพยากรมนุษย์ สำนักทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการพัฒนา Reskill / Upskill บุคลากรประจำปี 2566 จำนวน 214 หลักสูตร แบ่งเป็น หลักสูตรด้าน Digital จำนวน 35 หลักสูตร คิดเป็น 16.36% หลักสูตรด้าน Business จำนวน 23 หลักสูตร คิดเป็น 10.75% หลักสูตรด้าน Mindset จำนวน 9 หลักสูตร คิดเป็น 4.21% และ Core/Functional จำนวน 147 หลักสูตร คิดเป็น 68.69%



ข้อมูลพัฒนาบุคลากร ปี 2566

