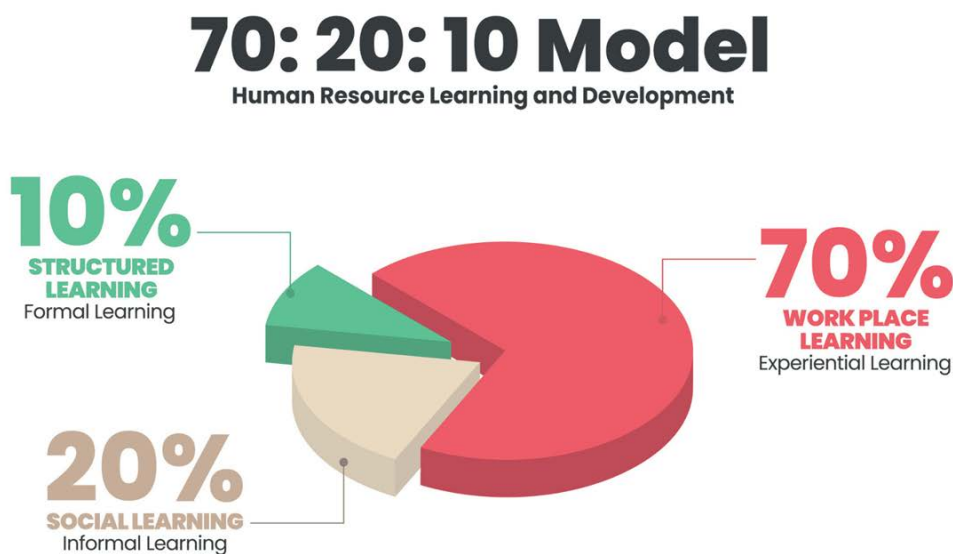


#### 6.4 ด้านการพัฒนาพนักงาน

จากแนวทางการพัฒนาพนักงานของ TSR ที่มุ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองโดยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และสร้างผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งองค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร

ด้วย โมเดลสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาสูตร **70:20:10 (70:20:10 Model for Learning and Development)** เพื่อยกระดับการเรียนรู้และก้าวสู่ Digital Transformation ทำให้ในปี 2565 นี้ มีแผนการพัฒนาพนักงานดังนี้



#### 1. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่านการสร้างประสบการณ์จริงจากการลงมือปฏิบัติ **Experiential Learning / On the Job Experience (70%)**

การเรียนรู้โดยการลงมือทำเป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่บริษัทสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองตามหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบ ความสนใจ ตามความถนัดและศักยภาพ ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะ จนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง

#### 2. การติดตามวัดผล ประเมินผล และให้คำแนะนำ **Informal Learning / Mentoring and Coaching (20%)**

การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บริษัททราบว่า โครงการหรืองานที่มอบหมายดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารแผนงานและโครงการที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) มีความสำคัญเท่ากันทุกส่วน

### 3. การพัฒนาการเรียนรู้ / การฝึกอบรม Formal Learning / Training (10%)

การเรียนรู้ในห้องเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติหรือพฤติกรรมที่ควรมีในการทำงาน การชวนขายของตัวเองเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ความรู้หรือทักษะที่มีอาจจะไม่เพียงพอที่จะแข่งขันหรือไม่ตอบโจทย์การทำงานยุคใหม่ ที่เทคโนโลยีเข้ามา ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การเข้าสัมมนา การปรึกษาจากคนที่มีประสบการณ์ การศึกษาดูงาน การเข้าคอร์สอบรมเรื่องต่าง ๆ ที่สนใจ และคิดว่าจะมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันพนักงานของ TSR สามารถเลือกเรียนในรูปแบบใดก็ได้ไม่จำเป็นการเรียนแบบ Online หรือ Offline ที่สามารถเพิ่มพูนขีดความสามารถในการแข่งขันได้

#### แนวทางการพัฒนาบุคลากรและผลการดำเนินงาน

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่ง พนักงานทุกคนมีต้นทุนศักยภาพที่หลากหลาย บริษัทจึงได้จัดเตรียมแผนการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับพนักงานทุกระดับ ให้มีขีดความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ โดยบริษัทได้กำหนดทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในแต่ละสายอาชีพ (Competency) และดึงศักยภาพภายในตัวบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักของความสามารถหลักขององค์กร (TSR Core Competency) หรือ ISMART ให้พนักงานร่วมสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้มีความพร้อมต่อความผันผวน ความไม่แน่นอน และความคลุมเครือของสภาวะและสถานการณ์ทั่วไปของโลก (VUCA World: Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity)

#### เป้าหมายการพัฒนาพนักงานปี 2565

ทั้งนี้เพื่อประเมินขีดความสามารถของพนักงาน บริษัทมีการวัดและประเมินผล Competency และนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผนการเรียนรู้รายบุคคล และให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Path Development) ของพนักงาน

บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้วยการกำหนดให้ ISMART เป็นคุณลักษณะสำคัญหรือสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐาน ทั้งในด้านความเป็น “คนเก่ง” คือเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงาน และในด้านความเป็น “คนดี” เพื่อร่วมสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และ Leadership Transformation เป็นทักษะสำคัญในการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ของพนักงานระดับบริหาร ทั้งระดับต้น ระดับกลาง และ ระดับสูง