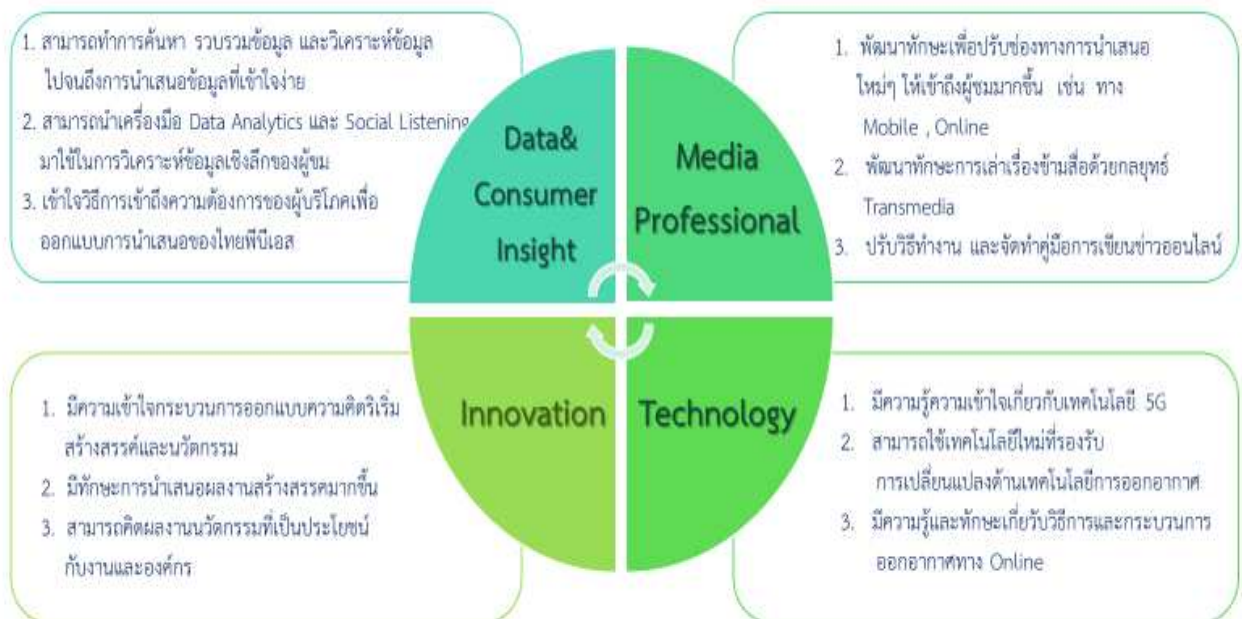


การพัฒนาคอนไทยพีบีเอสสู่ Digital DNA

เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุค Digital Disruption ไทยพีบีเอสได้ยกระดับความสามารถของบุคลากร และหล่อหลอมทัศนคติเพื่อสร้าง Digital DNA ผสมผสานไปกับการปรับวิธีการทำงานใหม่ที่ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีให้เหมาะกับโลกการทำงานในยุคดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรจึงมุ่งเน้น 4 เรื่องสำคัญ ดังนี้

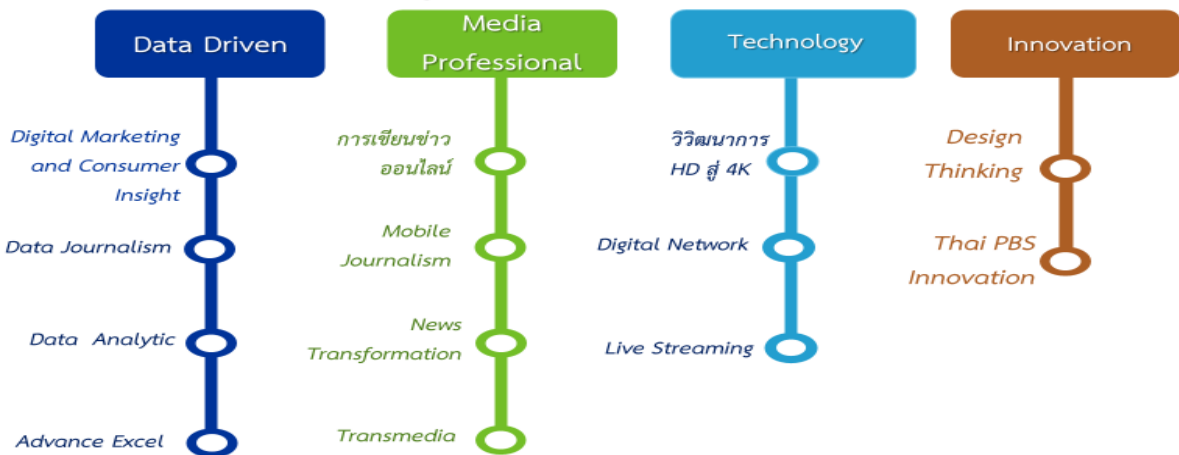
- 1) **การพัฒนาเรื่อง Data & Consumer Insight** เพื่อปรับวิธีคิดและทักษะด้านการค้นหา วิเคราะห์ ข้อมูล ผู้การเป็นองค์กรที่ใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อนตลอดจนเข้าถึงและนำความต้องการของผู้ชมมาออกแบบการนำเสนอ
- 2) **การพัฒนาเรื่อง Media Professional** โดยเสริมทักษะใหม่ (Upskills) ในด้านวิชาชีพให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- 3) **การพัฒนาเรื่อง Technology** มุ่งเน้นให้บุคลากรเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างคุณค่าในงาน
- 4) **การพัฒนาเรื่อง Innovation** โดยส่งเสริมและเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพตนเอง พัฒนางาน และพัฒนานวัตกรรมองค์กร

ภาพรวมการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของคนไทยพีบีเอส



Training/ Workshop /Coaching /Assignment /Sharing / Activities / Reinforcement

ตัวอย่างหลักสูตรการพัฒนา Digital Skills แต่ละด้าน



6

HIGHLIGHT

1. การพัฒนาทักษะด้านข้อมูล และความต้องการของผู้ชม (Data & Consumer Insight)

เพื่อให้ไทยพีบีเอสเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven) ตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ จำเป็นบุคลากรต้องเข้าใจความสำคัญของการใช้ข้อมูล และพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ การใช้ข้อมูลทั้งเพื่อการต่อยอดในงานและในเชิงบริหารจัดการ จึงเริ่มต้นด้วยเรื่อง Digital Marketing & Consumer Insight ที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจธรรมชาติความต้องการของผู้ชม และหาวิธีการออกแบบการนำเสนอให้เข้าถึงผู้ชมได้ง่ายมากขึ้น

การพัฒนาเพื่อความเข้าใจ Consumer Insight

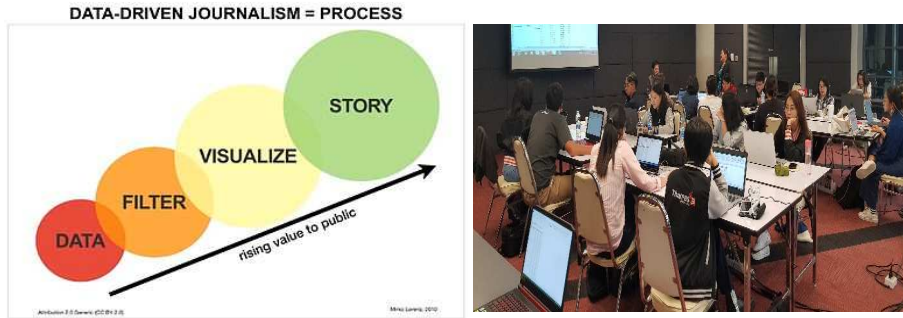
1 หลักสูตร Digital Marketing & Consumer Insight สำหรับพนักงานกลุ่มผลิตเนื้อหา และที่เกี่ยวข้อง

มีความเข้าใจในผู้บริโภค แล้วนำมาออกแบบการทำงานให้ตอบใจത്യ

2 หลักสูตร Think out of the box ของสำนักรายการ

เรียนรู้วิธีเข้าถึงความต้องการของผู้บริโภคเพื่อออกแบบช่อง Online ของไทยพีบีเอส

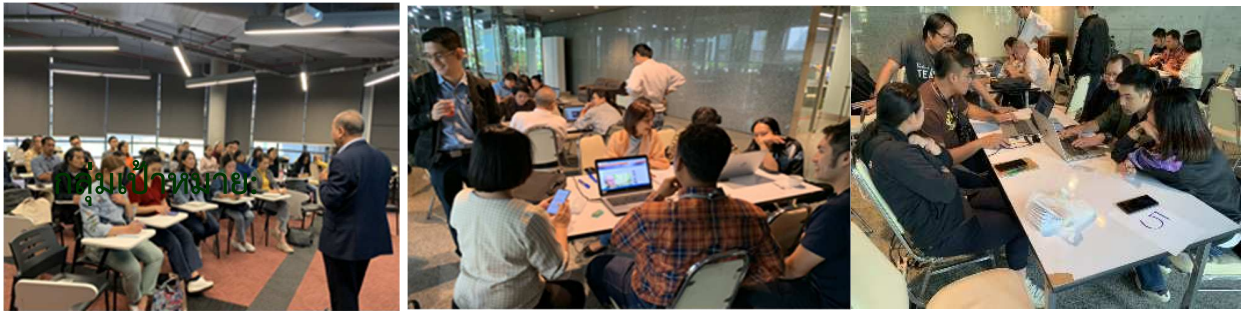
รวมทั้งจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดให้แก่ผู้สื่อข่าว และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลและเกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานนำกระบวนการวารสารศาสตร์ข้อมูล (Data Journalism) มาใช้ในกระบวนการทำงาน โดยพัฒนาทักษะด้านการค้นหา จัดทำ และนำเสนอด้วยข้อมูลในเชิงลึกและมีคุณภาพ



ระยะเวลาการอบรม 24 ชั่วโมง
และมีการนำเสนอโครงการ
ตามโจทย์จริงขององค์กร

2. การพัฒนาด้าน Media Professional ด้วยการเสริมทักษะใหม่ (Upskills)

จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงานในไทยพีบีเอส ทั้งกลุ่มการผลิตเนื้อหา และกลุ่มงานสนับสนุน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเขียนข่าวออนไลน์อย่างไรให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายและจริยธรรม” ให้กับผู้สื่อข่าว บรรณาธิการ โปรดิวเซอร์



และเรื่อง “Transmedia” ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกทักษะการเล่าเรื่องข้ามสื่อด้วยกลยุทธ์ Transmedia Storytelling เพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสาร การเล่าเรื่อง วางแผนกลยุทธ์ในการใช้สื่อทั้งจากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สิ่งพิมพ์ ออนไลน์ interactive media สื่อโฆษณา ภาพยนตร์ เกมส์ event สื่อดิจิทัล และสื่อที่อยู่รอบตัวเรา การออกแบบปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมด้วยการการวิเคราะห์กลุ่มผู้รับสาร การออกแบบการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ผูกพัน ทำให้คนติดตาม โลกเนื้อหาในทุกๆ ช่องทาง อันจะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม



บุคลากรจากสำนักข่าว สำนักราชการ สำนักเครือข่ายสื่อสารมวลชน สำนักสื่อใหม่ สถาบันวิชาการสื่อสารมวลชน สำนักสื่อสารและภาคีสัมพันธ์ และสำนักทรัพยากรมนุษย์ เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ “Transmedia”

3. การพัฒนาด้าน Technology.....เตรียมการรองรับจาก HD สู่ 4K และ 5G



หลักสูตร “Digital Network Technology and Communication Technology on the Future ของสำนัก



On The Job Training การใช้งาน Streaming & Remote Live Production สำนักโทรทัศน์และวิทยุ

4. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม ผ่านโครงการ Thai PBS's Innovation

ไทยพีบีเอสบ่มเพาะบุคลากร โดยจุดประกายความคิด ให้กล้าคิด กล้าทำ และได้มีประสบการณ์ใหม่ๆ ผ่านโครงการ Thai PBS's Innovation ปี 2 ซึ่งเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเสนอนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สำคัญขององค์กรในปี 2562 รวม 3 ด้าน ได้แก่



โดยมีกระบวนการให้ความรู้เรื่อง Design Thinking ฝึกคิดและลงมือพัฒนา Prototype โดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านเป็นที่เลี้ยง ผลการพัฒนานวัตกรรมได้ถูกนำมาเสนอประกวดแข่งขันในรูปแบบ Market Place ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานทั้งองค์กรได้เข้ามาร่วมชมและเชียร์ นอกจากนี้ ไทยพีบีเอสยังสนับสนุนให้พนักงานนำผลงานนวัตกรรมไปปฏิบัติจริง รวมทั้ง ได้จัดตั้งกลุ่ม “ชุมชนคนสร้างนวัตกรรม” หรือ Community of Innovator ขึ้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

กระบวนการพัฒนาบุคลากรของไทยพีบีเอสในปี 2562 มีจุดเปลี่ยนที่สำคัญคือ การเรียนรู้แบบผสมผสาน หลากหลายรูปแบบ ทั้ง Formal Learning เช่น Training Workshop และ Informal Learning เช่น การจัดวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน โดยมีการสร้างระบบที่ส่งเสริมการลงมือปฏิบัติและการนำไปใช้งาน (Reinforcement) นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมกับการเรียนรู้แบบใหม่ จึงเริ่มมีการปรับช่องทางการเรียนรู้ให้เข้ากับ Lifestyle ที่ทำให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น เช่น การเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์มือถือในหลักสูตรฝึกทักษะภาษาอังกฤษ รวมทั้งได้จัดทำแหล่งรวมความรู้ไว้ในระบบ KM ขององค์กร

แม้ว่าบุคลากรในยุคดิจิทัลจะต้องมี Digital DNA หรือมี Technology Capabilities และมีความสามารถที่ส่งเสริมให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย แต่ไทยพีบีเอสยังคงยึดมั่นและส่งเสริมให้คนมี “จิตสำนึกแห่งสื่อสาธารณะ” ไม่น้อยไปกว่ากัน การพัฒนาคนไทยพีบีเอสจึงมุ่งเน้นให้สามารถใช้ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อสร้างคุณค่าให้งานและองค์กร ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้สังคม
