

การเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐในยุค 4.0



01 เชื่อมโยง PMQA กับ ระบบราชการ 4.0

02 กรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

03 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ

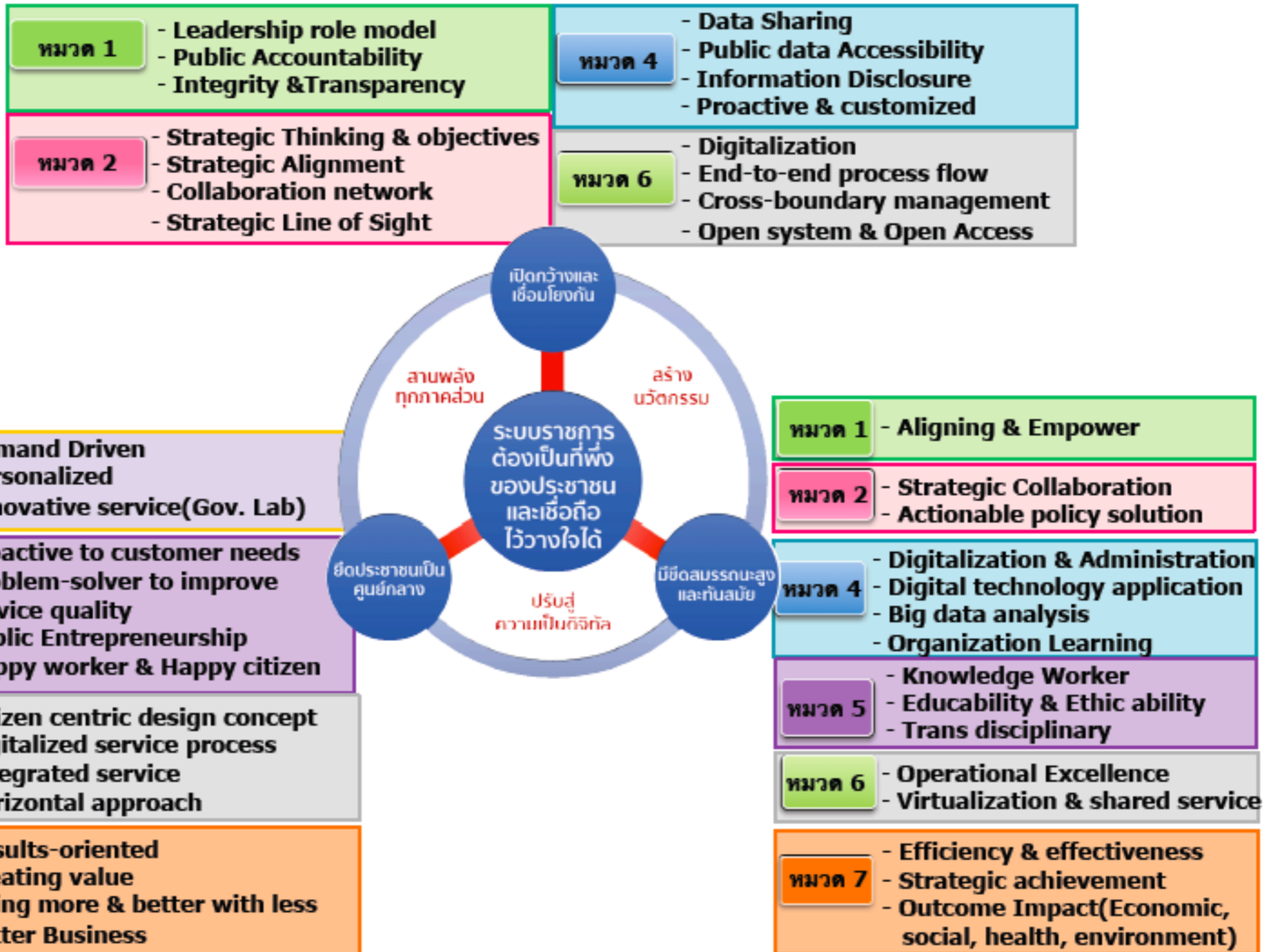
04 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผล
สัมฤทธิ์

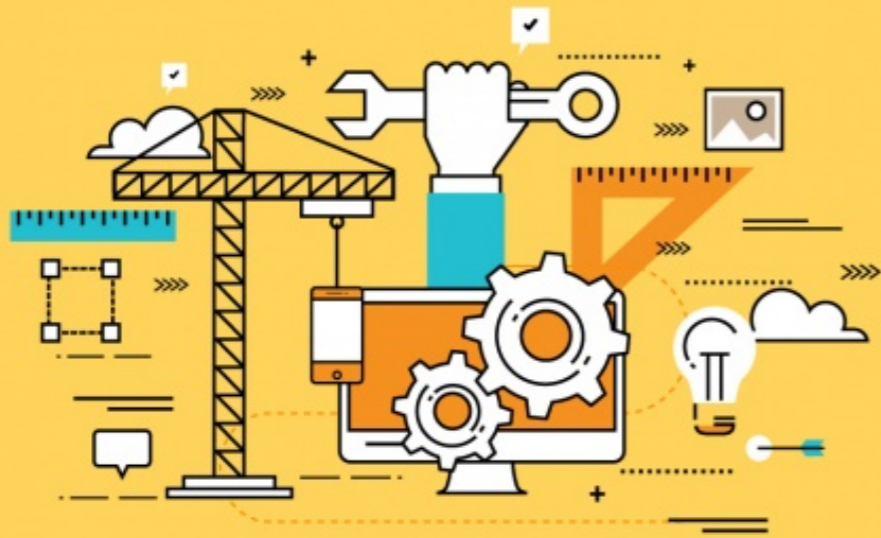
05 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

06 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี
แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

01

ความเชื่อมโยงของเกณฑ์ PMQA กับระบบราชการ 4.0





Thailand 4.0

HOPE

“สังคมไทย 4.0” ที่เป็นสังคมที่มีความหวัง

HAPPINESS

“สังคมไทย 4.0” เป็นสังคมที่เปี่ยมสุข

HARMONY

“สังคมไทย 4.0” เป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์

ข้าราชการ 4.0

Head

มีการคิด
วิเคราะห์

Heart

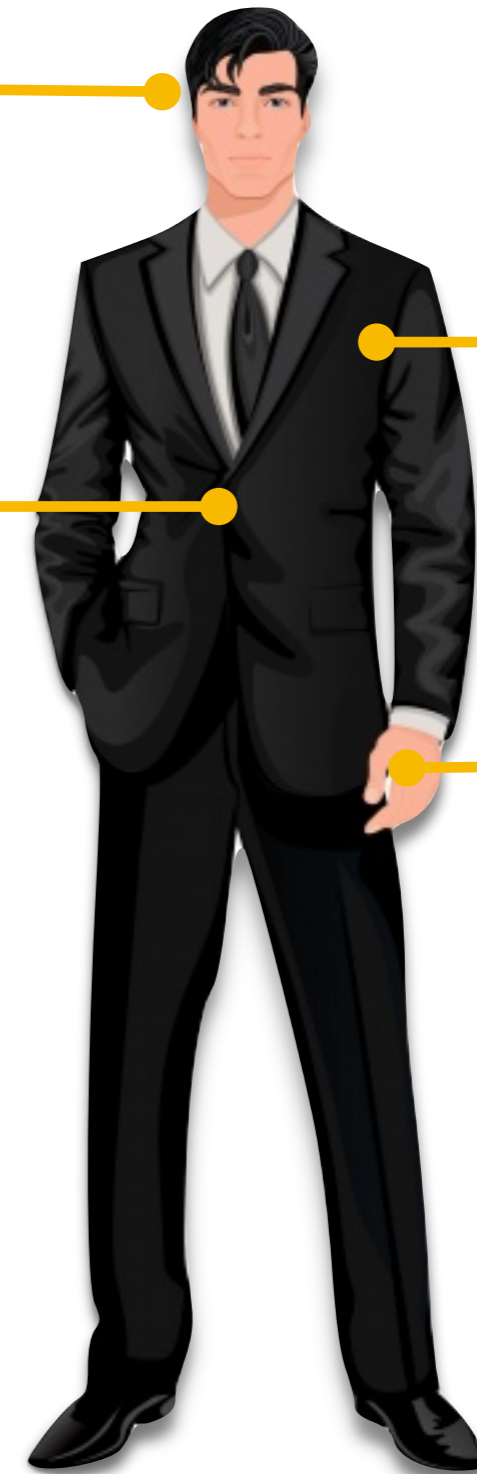
มีจิตใจค่านิยม
ในการทำงาน

Health

มีสุขภาพ
อนามัยที่ดี

Hands

มีทักษะการทำงาน



Case Study :



โครงการห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ

เพื่อยกระดับบริการภาครัฐของประเทศไทยอย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ร่วมกับ United Nations Development Programme (UNDP) และศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (TCDC) จัดทำโครงการต้นแบบ 7 โครงการเพื่อค้นหาวิธีการที่เหมาะสมในการยกระดับมาตรฐานบริการภาครัฐของไทย โดย นำวิธีการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และการออกแบบบริการ (Service Design) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบริการของภาครัฐ ซึ่งเป็นกระบวนการคิดที่แตกต่างจากแนวทางการพัฒนาการให้บริการภาครัฐแบบเดิม

* 7 โครงการต้นแบบ ได้แก่ 1. การพัฒนาระบบการให้บริการในโรงพยาบาล 2. การพัฒนาการขึ้นทะเบียนสมรสไพร่ไทย 3. การพัฒนาการออกมาตรฐาน ISO 4. การพัฒนาสังคมผู้สูงอายุจังหวัดพิจิตร 5. การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน 6. การพัฒนาการเกษตรอินทรีย์ จังหวัดยโสธร 7. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว จังหวัดพิจิตร

- การทำงานด้วยวิธีคิดเชิงออกแบบที่ต้องมี “การสร้างต้นแบบจำลอง (Prototyping)” และ “การทดลองเพื่อตรวจสอบความต้องการของผู้ใช้ (Testing)”
- การขอคำแนะนำจากผู้บริโภค (End Users) ว่าบริการและวิธีการให้บริการที่เราสร้างขึ้นมีประโยชน์ต่อผู้บริโภคหรือไม่
- การทดสอบและปรับแบบจำลอง (Testing and Adjusting) ซึ่งต้องทำวนซ้ำไปเรื่อยๆ และต้องทำด้วยความรวดเร็ว



02 กรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		Basic Approach & Deployment (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ 	การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ	ระบบการประเมินผลงานและความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และบรรลุยุทธศาสตร์	นโยบายการจัดการบุคลากรสนับสนุนการทำงานให้มีคล่องตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง	
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 	สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน สร้างความร่วมมือ	สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ทำงาน	เป็นทีม มีสมรรถนะสูง คล่องตัว ทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก แก้ปัญหาที่ซับซ้อน	
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ 	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์การสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ท่วมเท มีผลการดำเนินงานที่ดี	มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร	
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร 	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงานและด้านดิจิทัล	เพิ่มพูน สั่งสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญต่อในสมรรถนะหลักองค์กร	พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจ พร้อมรับปัญหาที่ซับซ้อน	

หมวด 5

นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ

ระดับ Basic

Key Message

“ระบบการวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลังของหน่วยงานและองค์กร (Workforce Planning) เป็นหัวใจสำคัญในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ให้มีจำนวนที่เหมาะสมและให้มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต”

ระดับ Advance

Key Message

“การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากร”

ระดับ Significance

Key Message

“เป้าหมายการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานที่หนักก็ได้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานใช้เวลาในการเดินทางน้อยลงและใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวมากขึ้น สร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการรวมถึงสมาชิกครอบครัวของบุคลากรของหน่วยงานให้ดีขึ้นอีกด้วย”

การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce planning)

การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญ 5 ประเด็นหลักนั้นคือ

- การวิเคราะห์สภาพกำลังคนภาครัฐในปัจจุบัน
- การกำหนดคุณลักษณะของกำลังคนที่ภาครัฐต้องการในอนาคต การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ปัจจุบันกับอนาคต
- การกำหนดแนวทางการจัดการและการนำไปปฏิบัติที่สร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างทิศทางการบริหารงานของหน่วยงานกับกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ขององค์กร
- การใช้ประโยชน์จากความสามารถของทุนมนุษย์
- การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน



กระบวนการวางแผนอัตรากำลัง
(Workforce planning) ของประเทศไทย

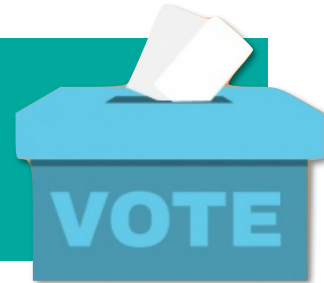
วิเคราะห์แนวโน้มด้านกำลังคนในโลกปัจจุบัน

กระบวนการ workforce planning เริ่มต้นด้วยการการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์จากการสำรวจการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยภายในของหน่วยงานภาครัฐ โดยองค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็น UKCES, SHRM, UK Civil Service, KPMG, McKinsey และ Deloitte ได้ทำการศึกษาปัจจัยความท้าทายทั้งหลายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Key Challenges)



ชีวิตการทำงานยุคดิจิทัล
(Digital Work Life)

ความตึงเครียดทางการเมือง
(Political Tension)



เศรษฐกิจย้อนแย้ง
(Paradox Economy)

แรงกดดันทางทรัพยากร
(Resources Stress)



การเข้าสู่สังคมสูงวัย
(Aging Urbanite)



ชีวิตการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Work Life)

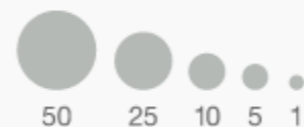
30 ปีต่อจากนี้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะเข้ามาปฏิรูปลังคม

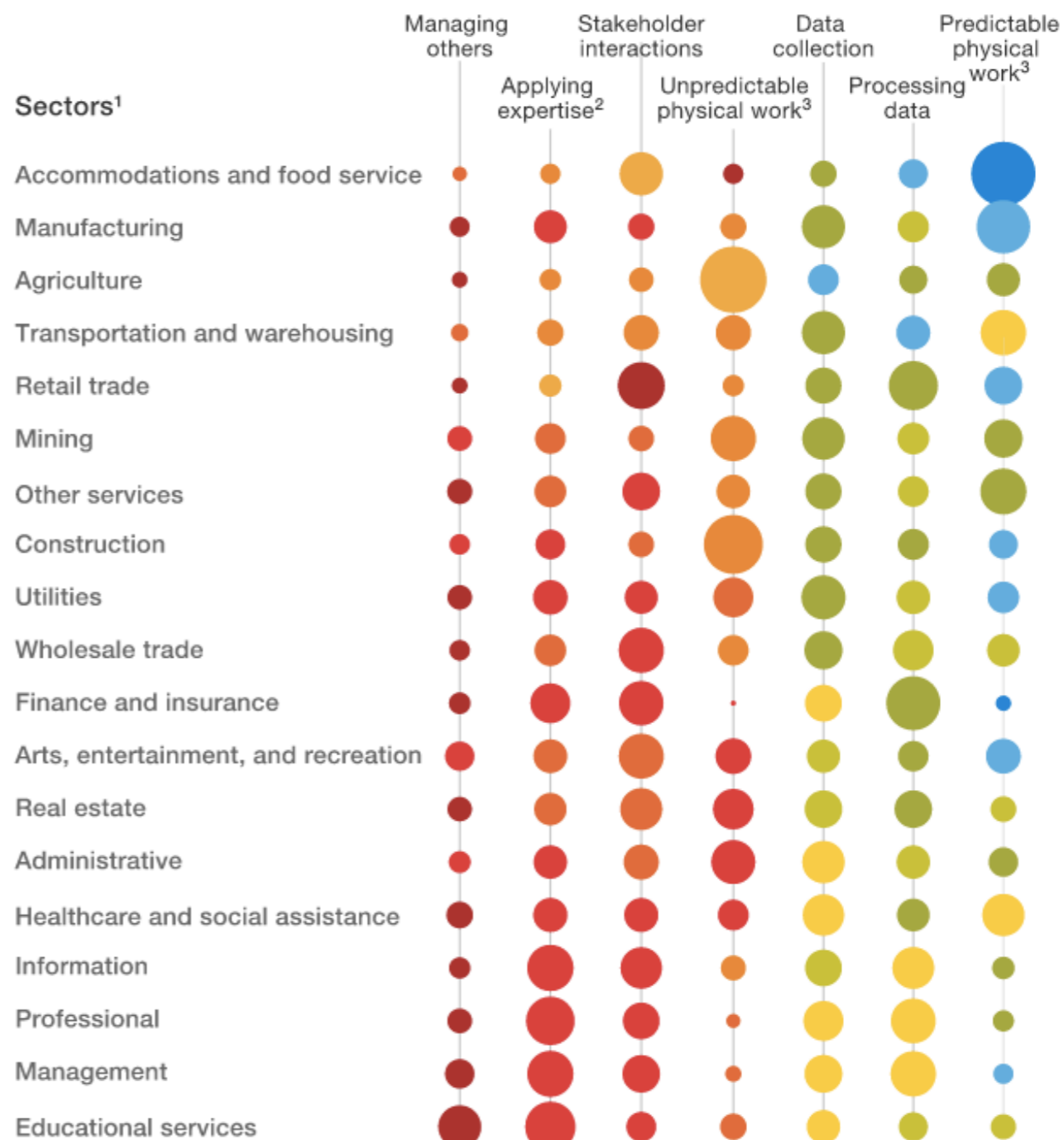
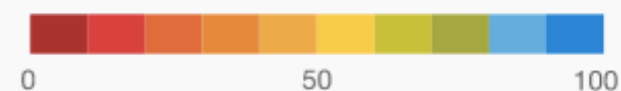
ยุคของชนชั้นกลางที่ดำรงชีวิตด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสะดวกสบายมีโอกาการทำงานที่เบิกกว้างและหลากหลาย แต่เป็นสังคมที่หุ่นยนต์ หรือเครื่องจักรสามารถทำงานทดแทนอาชีพที่มีกระบวนการชัดเจน เป็นมาตรฐาน ไม่ซับซ้อน

ส่วนมนุษย์จะมุ่งพัฒนาความสามารถในสายงานที่เน้นการวิเคราะห์ การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม และการทำงานรูปแบบที่มหัศจรรย์เกิดขึ้นจากการมีระบบการเชื่อมต่อที่รวดเร็วขึ้น และใช้ระบบการทำงานแบบเสมือนจริงในการทำงานของภาครัฐ และการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานมนุษย์

Time spent in US occupations, %



Technical feasibility, % of time spent on activities that can be automated by adapting currently demonstrated technology

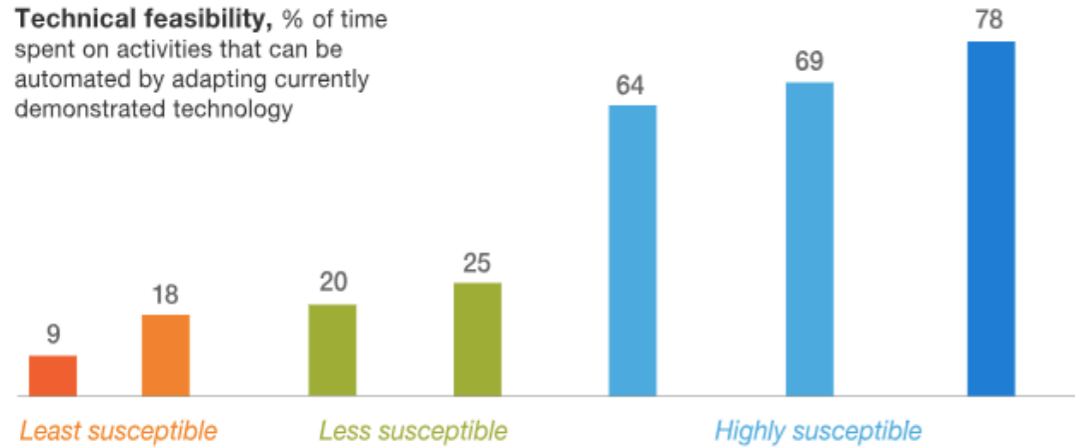


ที่มา : <http://www.mckinsey.com/business-functions/business-technology/our-insights/where-machines-could-replace-humans-and-where-they-cant-yet>

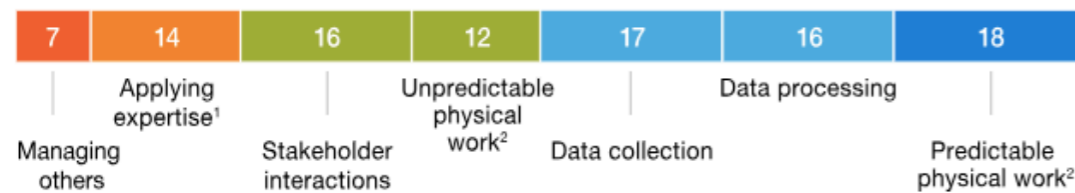
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้ระบบอัตโนมัติ

แทนการใช้กำลังคน

Technical feasibility, % of time spent on activities that can be automated by adapting currently demonstrated technology



Time spent in all US occupations, %



In practice, automation will depend on more than just technical feasibility. Five factors are involved: technical feasibility; costs to automate; the relative scarcity, skills, and cost of workers who might otherwise do the activity; benefits (eg, superior performance) of automation beyond labor-cost substitution; and regulatory and social-acceptance considerations.

Technical feasibility คือ ปัจจัยด้านความเหมาะสมและเป็นไปได้ทางเทคนิคสำหรับการนำระบบอัตโนมัติไปใช้

Cost to automate คือ ปัจจัยด้านต้นทุนในการพัฒนาและปรับใช้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ของระบบอัตโนมัติ

The relative scarcity คือ ปัจจัยด้านต้นทุนแรงงานและการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์และอุปทานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรณีที่ใช้แรงงานปริมาณมากและมีต้นทุนสูงกว่าการใช้ระบบอัตโนมัติ

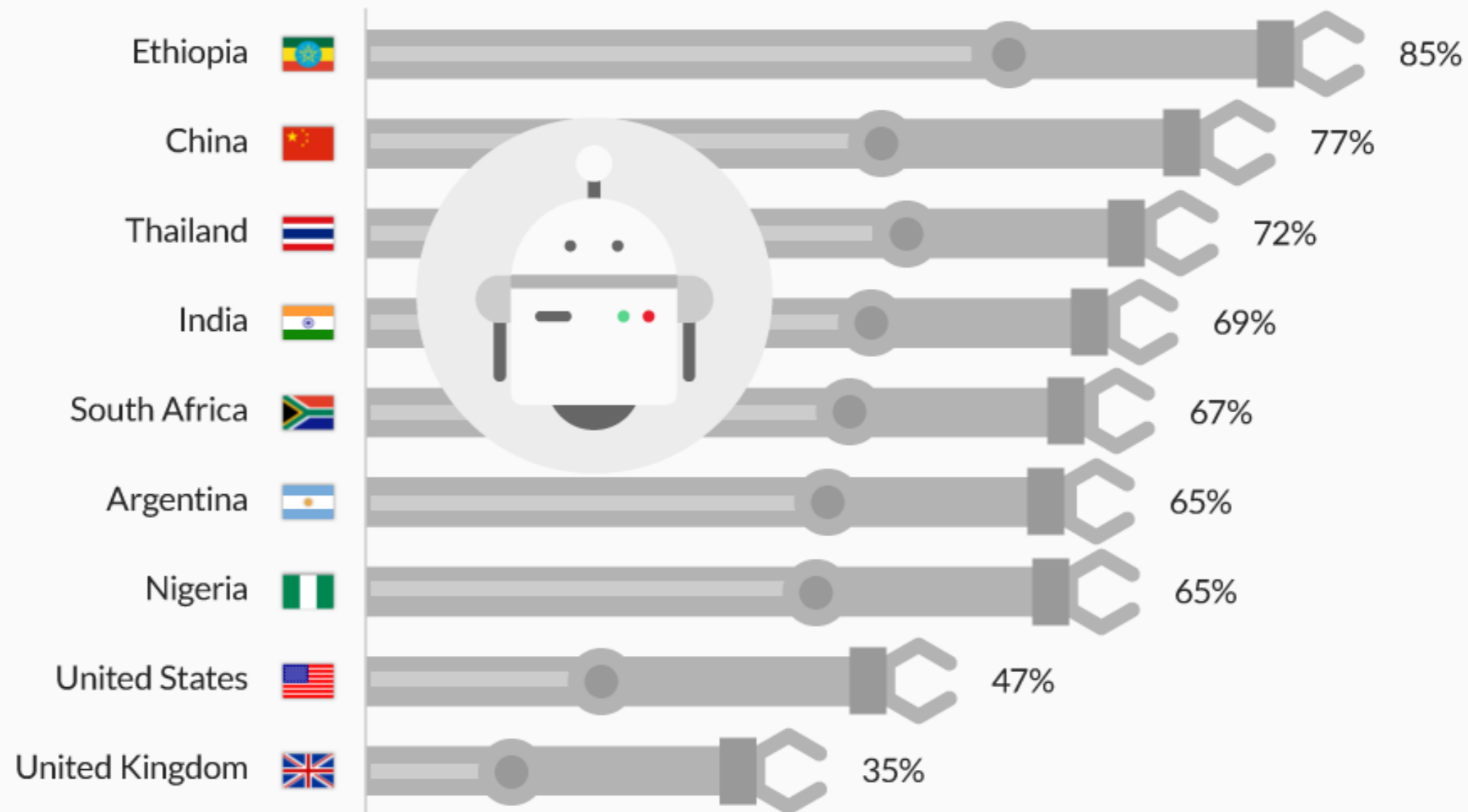
Benefits คือ ปัจจัยด้านประโยชน์ที่นอกเหนือจากการทดแทนแรงงาน เช่น การที่ผลผลิตมีคุณภาพดีขึ้นและมีข้อผิดพลาดน้อยลง

Regulatory and social-acceptance คือ ปัจจัยด้านปัญหาการควบคุมและการยอมรับทางสังคม เช่น การใช้หุ่นยนต์ทำหน้าที่แทนพยาบาล หรือ หมอ เป็นต้น

ในอนาคตมีแนวโน้มที่องค์กรจะนำหุ่นยนต์เข้ามาทำงานแทนมนุษย์ การนำเครื่องจักรมาเข้ามาทดแทนทำให้มนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานบางอย่างที่เครื่องจักรไม่สามารถทำได้ เช่น การทำงานที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์และการปฏิสัมพันธ์ การคิดค้นนวัตกรรม การเป็นผู้นำ การขาย และการเรียนรู้ เป็นต้น

Where are jobs most likely to be replaced by robots?

Risk of jobs being replaced by automation in selected countries in 2016





ความตึงเครียดทางการเมือง (Political Tension)



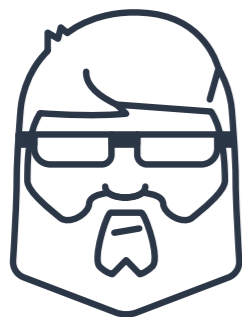
ภาครัฐทั่วโลกอยู่ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวเผชิญกับปัญหาการจัดการรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และพบกับความไม่แน่นอนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

- ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันของประเทศ
- การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
- การรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ



หนี้สาธารณะเป็นอุปสรรคในการออกแบบนโยบายการเงินในอนาคต

- ส่งผลต่อการตอบสนองความท้าทายในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เช่น การตั้งคณะทำงานที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะในการพิจารณาการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า



บุคลากรภาครัฐมีแนวโน้มที่จะต้องพัฒนาทักษะความสามารถของตน เนื่องจากภาครัฐมีแนวโน้มในการหารายได้ลดลง และงบประมาณถูกจำกัดมากขึ้น



เศรษฐกิจย้อนแย้ง (Paradox Economy)



ส่งผลให้เกิดระบบเศรษฐกิจเกิดใหม่

ส่งผลให้ลดจำนวนคนยากจน
ได้เป็นจำนวนมาก



ส่งผลให้สถาบันระดับนานาชาติและรัฐบาลของประเทศต่างๆ ต้องหัน
มาให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง



ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐต้องมีทักษะเพิ่มมากขึ้น

ทักษะในการจัดการความเสี่ยง การแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อน
การประสานความร่วมมือกับพันธมิตรจากทุกภาคส่วนด้วยการ
จัดการกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ

แรงกดดันทางทรัพยากร (Resources Stress)



เป็นแรงกดดัน
จากการเพิ่มขึ้น
ของประชากร

เป็นแรงกดดันจาก
การเติบโตทางเศรษฐกิจ



เป็นแรงกดดันจากการ
เปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ



แรงกดดันทางทรัพยากร ทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติทั้งน้ำ อาหาร ที่ดินทำกิน และพลังงาน ปัญหาสภาพแวดล้อมในอนาคตนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ภาครัฐทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายในการวางนโยบายเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนนี้ และจะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการกับทรัพยากรให้เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ ทำให้ต้องดำเนินการจัดการในหลากหลายมิติ เช่น การวางยุทธศาสตร์เพื่อรับมือกับ ภัยธรรมชาติ การวางยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมในการอพยพเนื่องจากภัยธรรมชาติ ด้วยความจำเป็นนี้ ส่งผลให้จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะทางคณิตศาสตร์ รวมถึง การจัดการวัตถุดิบและทรัพยากร



การเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Urbanite)

ภายในปี 2050

ประชากร 2 ใน 3 ของโลกจะเคลื่อนย้ายมาอาศัยในเมือง
ความเป็นเมืองจะเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และ
การใช้ชีวิตอย่างยั่งยืน ในขณะที่เดียวกันก็ส่งผลต่อการจัดการโครงสร้าง
พื้นฐานของทั้งทรัพยากรธรรมชาติและด้านประชากรของโลก



ปี 2020

ผู้หญิงจะเข้ามามีอิทธิพลในองค์กรธุรกิจและภาครัฐ
ซึ่งกว่าร้อยละ 30 ของผู้สูงอายุเพศหญิงจะอยู่ในตำแหน่งผู้
บริหารขององค์กร ไม่เว้นแม้แต่ตำแหน่งในผู้บริหารในภาครัฐ

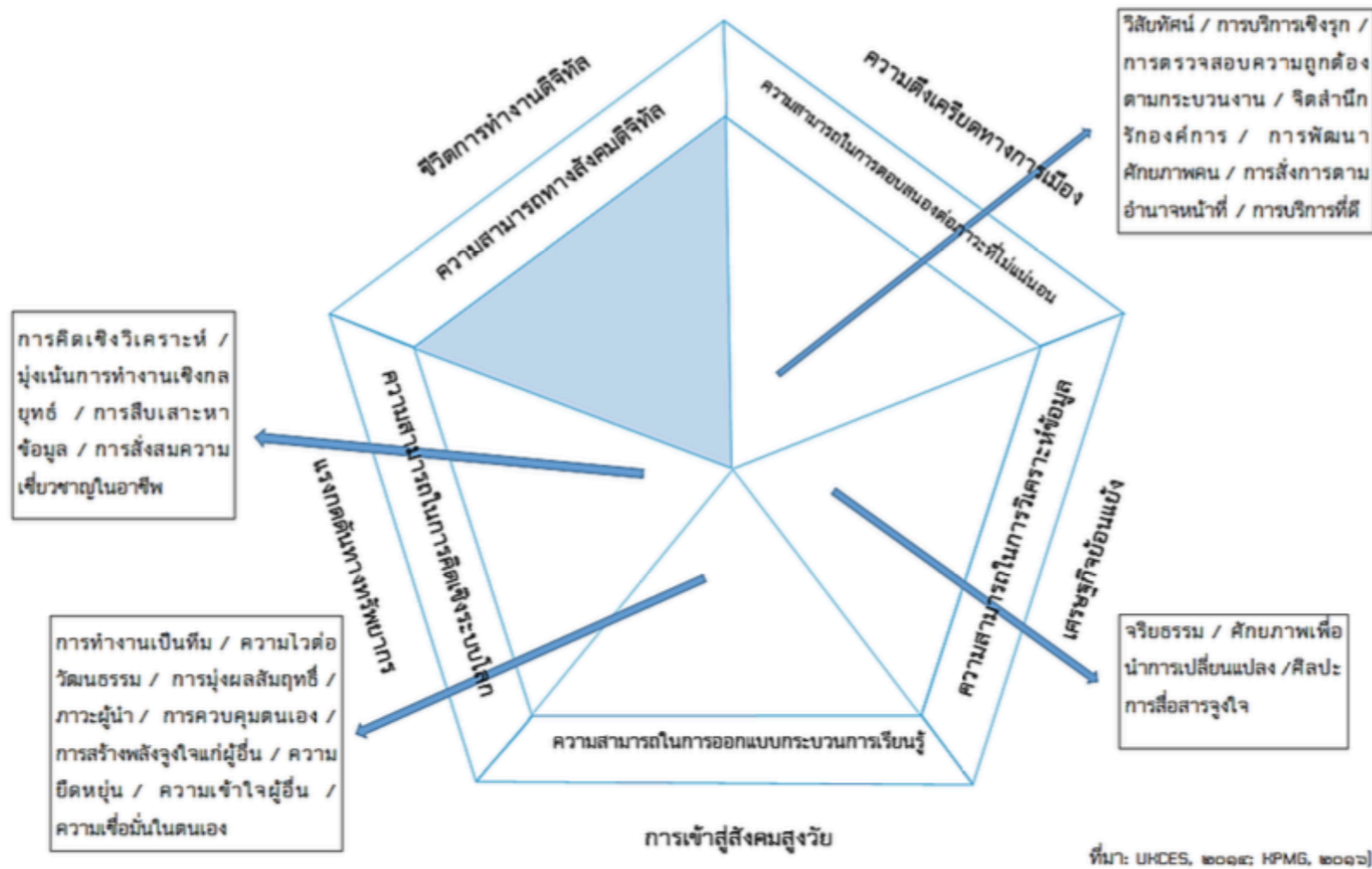
- รัฐบาลจำเป็นต้องนำข้อมูลทั้งหมดนี้มากำหนดแนวนโยบาย
และโครงการที่สอดคล้องกับทักษะแรงงานอันเป็นที่ต้องการใน
ตลาด พัฒนาแผนระยะยาวเพื่อตอบสนองความต้องการของ
พลเมืองในทุกช่วงอายุ

ปี 2060

อัตราของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลกระทบ
อย่างมากต่อโครงสร้างประชากร

- ขนาดของกำลังแรงงานของแต่ละประเทศ
ลดลง ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้าม
ชาติเพิ่มสูงขึ้น
- วัยแรงงานมักจะทำให้ความสำคัญกับการจัดการ
สมดุลชีวิต การเพิ่ม multi-tasking skill และ
การพัฒนาทักษะความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อที่
จะขยายช่องทางในการประกอบอาชีพได้อย่าง
หลากหลาย

วิเคราะห์ขีดความสามารถของข้าราชการ



เมื่อพิจารณาคูณสมบัติของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ควบคู่กับบริบทของประเทศไทย โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติหรือขีดความสามารถของข้าราชการ โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามกลุ่มงานในภาคราชการซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับแนวโน้มของโลก

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

จากโมเดลเปรียบเทียบขีดความสามารถ (Competency) ที่ประเทศไทยยังไม่ตอบสนองต่อแนวโน้มของโลก ซึ่งถ้าพิจารณาจากโมเดลได้สะท้อนให้เห็นว่า **ประเทศไทยยังขาดการกำหนดขีดความสามารถ (Competency) ของข้าราชการในด้านเทคโนโลยี หรือแนวโน้มด้าน Digital Work life**

DQ – Digital Intelligence ความอัจฉริยะทางเทคโนโลยีดิจิทัล

การแสดงตัวตนบนโลกดิจิทัล

สิทธิทางดิจิทัล

การใช้เครื่องมือ
และสื่อดิจิทัล

การรู้ดิจิทัล

ความปลอดภัยทางดิจิทัล

การสื่อสารดิจิทัล

ความมั่นคงปลอดภัย
ทางดิจิทัล

ความฉลาดทางอารมณ์
บนโลกดิจิทัล



Digital identity: The ability to create and manage one's online identity and reputation. This includes an awareness of one's online persona and management of the short-term and long-term impact of one's online presence.

Digital use: The ability to use digital devices and media, including the mastery of control in order to achieve a healthy balance between life online and offline.

Digital safety: The ability to manage risks online (e.g. cyberbullying, grooming, radicalization) as well as problematic content (e.g. violence and obscenity), and to avoid and limit these risks.

Digital security: The ability to detect cyber threats (e.g. hacking, scams, malware), to understand best practices and to use suitable security tools for data protection.

Digital emotional intelligence: The ability to be empathetic and build good relationships with others online.

Digital communication: The ability to communicate and collaborate with others using digital technologies and media.

Digital literacy: The ability to find, evaluate, utilize, share and create content as well as competency in computational thinking.

Digital rights: The ability to understand and uphold personal and legal rights, including the rights to privacy, intellectual property, freedom of speech and protection from hate speech.

Case Study

นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากร
ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์
และสร้างแรงจูงใจ

กรุงศรีชวนคนรุ่นใหม่มาขยับจังหวะสมอง...ในงาน

ฟิวเฟส กรุงศรี

“ก่อนาคตมันเฟี้ยว”

งานไลฟ์สไตล์เฟี้ยวๆ ที่จะทำให้รู้ว่า
“อนาคตมีแต่เรื่องสนุกๆ”

พบไอเดียมันส์ๆ และกิจกรรมเฟี้ยวๆ ฟินๆ

ฟิวคอนเสิร์ต

สนุกสุดฟินกับศิลปินสุดเฟี้ยว
23 มี.ย. : Yellow Fang / Twopee
24 มี.ย. : My Life as Ali Thomas
: Scrubb

23-24

มีดูยานนี้
มาฟิวด้วยกันที่
เดอะ ลิงก์ อโศก
แอร์พอร์ต Isa ลิงก์ มีทกะสิน,
MRT เพลซนุร์
16.00 - 22.00 น.

ฟิวมาร์เก็ต

ตลาดนัด
อิมฟินอินแพชั่น

เล่นเกม
รับของกำนัล
ที่บูธกรุงศรี

ฟิวไลฟ์

พื้นที่สนุกๆ-สนุกๆ
“อนาคตอินเทรนด์มาก”

ฟิวทอล์ค

ทอล์คกระทัดรัดของ
“อนาคตมีแต่เรื่องสนุกๆ”

กรุงศรีชวนคนรุ่นใหม่มาขยับจังหวะสมอง



สมัครงาน

ค้นหาตำแหน่งงานและฝากประวัติส่วนตัว

ข่าวสารและกิจกรรม

ความภูมิใจของเรา

การพัฒนาบุคลากรของเรา

Krungsri Bright Start : Internship Program 2018

ก้าวแรกที่สดใส ก้าวไปกับกรุงศรี



สมัครงาน

Krungsri Bright Start : Internship Program 2018

ก้าวแรกที่สดใส ก้าวไปกับกรุงศรี

ถ้าคุณคือนิสิตนักศึกษาที่สนใจฝึกงานภาคฤดูร้อนและสหกิจศึกษา
กับสถาบันการเงินระดับโลก โอกาสนั้นมาถึงแล้ว

Accessories

Smart Live Meeting,
Smart Life Being

CAT conference

อิสระการประชุมที่เหนือกว่า...
ทุกที่ ทุกเวลา
Let everywhere
be your meeting room

meeting
9.30 am

CAT conference
บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
99 หมู่ 3 ถนนวิภาวดี แสงสว่างสามแยกวิภาวดี กม. 10210-0298
www.catconference.com

WWW.CATTELECOM.COM
CAT TELECOM PUBLIC COMPANY LIMITED
CAT Contact Center 1322

เปลี่ยนโคมการประชุม เปลี่ยนชีวิตคุณให้ง่ายขึ้น
Smart Live Meeting, Smart Life Being

ศูนย์สารสนเทศ กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานที่ริเริ่มนำระบบ CAT conference มาเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการองค์กร เช่น การสั่งการหรือมอบนโยบายไปยังผู้ปฏิบัติได้โดยตรงผ่านการจัดประชุมทางไกลออนไลน์รวมถึงการจัดอบรมให้ความรู้ต่างๆแก่บุคลากรผ่านระบบออนไลน์ทำให้ไม่ต้องเสียค่าเดินทางข้ามหน่วยงาน

04

หมวด 5

หัวข้อที่ 5.2

ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ Basic

Key Message

“การจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และดำเนินการผลิตได้ตามเป้าหมายที่บริษัทต้องการ”

ระดับ Advance

Key Message

“ลดระยะเวลา ลดความซับซ้อนในการใช้งาน พนักงานสามารถเข้าถึงระบบการทำงานได้ทุกที่”

ระดับ Significance

Key Message

“การร่วมมือกันในทุกภาคส่วนของประเทศเป็นสภาพแวดล้อมที่สามารถสร้างผู้นำที่มีกระบวนการทัศน์ สร้างสังคมแรงงานสู่สังคมสุขภาวะ สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายที่เข้มแข็ง เกิดนวัตกรรมภายในหน่วยงานและนวัตกรรมใหม่ด้านแรงงานในประเทศอย่างยั่งยืน”

Agile Organization

WAY OF WORKING : Agile

WORK PLACE :

- New office & environment
- Co-working space
- Creative meeting rooms

NEW BUSINESS

- Partnership with global leading lifestyle & technology partners

DIGITAL TRANSFORMATION

- Corporate Affairs activities
- SANSANOOK application

PEOPLE & TALENT



Environment Creation

สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท

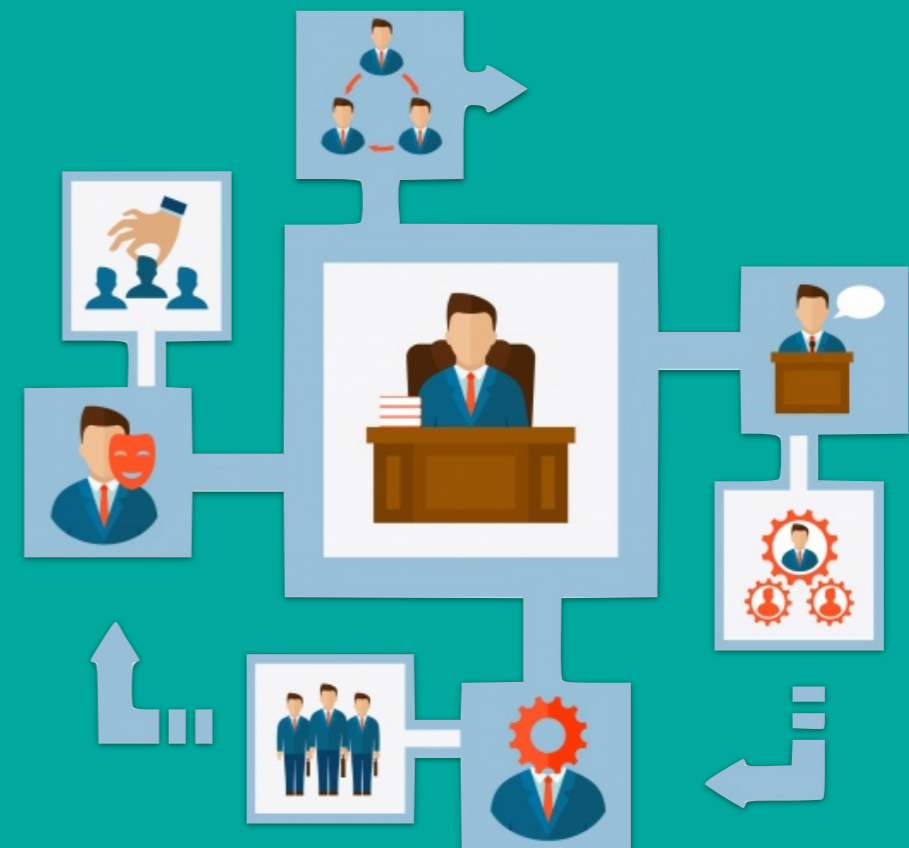
สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ

- อุปกรณ์และสถานที่ในการทำงาน
- สถานที่จัดกิจกรรม
- สถานที่ให้พนักงานได้พบปะกัน
- ความสวยงามด้านอาคารสถานที่
- การจัดระบบระบายอากาศ



สิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบในการทำงาน

- ระบบความปลอดภัย
- ชั่วโมงการทำงาน
- การสอนงาน
- การออกแบบโครงสร้างองค์กร
- ระบบการบริหารจัดการ
- การออกแบบระบบงาน



Case Study

ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว
และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

สามพราน โมเดล



สวนสามพราน

ประเด็นที่พบ: เกษตรกรไม่สามารถควบคุมต้นทุนที่สูงขึ้นตามราคาสารเคมีได้ทำให้มีปัญหาหนี้สินเพิ่มขึ้น สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลง

แนวทางการจัดการ:

- โครงการสามพรานโมเดลจะหาช่องทางการตลาดใหม่ๆให้กับเกษตรกรเป็นการเชื่อมตรงระหว่างผู้ผลิตกับผู้บริโภค
- สรรหาความร่วมมือกับภาครัฐ มหาวิทยาลัย และเอกชนในการขับเคลื่อนโครงการ
- จัดตั้งโครงการ Farm to Functions ในการสนับสนุนการซื้อข้าวอินทรีย์จากเกษตรกรตรงสู่โรงแรมและศูนย์ประชุมซึ่งถือเป็นความร่วมมือของทุกภาคส่วนแบบประชารัฐบนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



หมวด 5

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ Basic

Key Message

“การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วยควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การด้วยหลักการบริหารคนและหลักการพัฒนาคนที่เปิดกว้าง เป็นวัฒนธรรมขององค์การแห่งความสุข”

ระดับ Advance

Key Message

“การจะเลือกสรรบุคลากรสักคนหนึ่งขึ้นมาพัฒนาให้ตรงตามสรณะหลักองค์กร องค์กรต้องทำความรู้จักพนักงานจำนวนมากนี้ให้ได้อย่างทั่วถึงเสียก่อน ความแตกต่างในการดูแลพนักงานแต่ละระดับจะกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน”

ระดับ Significance

Key Message

“วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรใด องค์กรหนึ่งไม่สามารถสร้างแล้วเสร็จได้ด้วยกลุ่มคนเพียงไม่กี่คน เพราะมี ฉะนั้นแล้วก็จะไม่ถือว่าเป็นวัฒนธรรม องค์กรต้องถูกขับเคลื่อนด้วยกลุ่มคน ส่วนใหญ่ขององค์กรเป็นเอกลักษณ์ เฉพาะองค์กร”

ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

Job Satisfaction

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ความรู้สึกเชิงบวกที่เกี่ยวกับงานของบุคคล หรือจากการประเมินลักษณะงานโดยจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึก การรับรู้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับจากผลงานของตน โดยจะมีตัวชี้วัด ได้แก่ มีอิสระในการใช้เวลาว่าง, มีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง, งานที่ได้รับมอบหมาย, โอกาสในการแสดงออก, เงินเดือน, โอกาสการพัฒนาในสายอาชีพและสภาพการทำงานที่สนับสนุน

Organizational Commitment

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Organizational Commitment)

- ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- ความผูกพันต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เพราะ การลงทุนของบุคลากร คือ ผลงานขององค์กร ทำให้บุคลากรรักษาความสัมพันธ์กับองค์กรไว้
- ความผูกพันต่อองค์การเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment Continuants) เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม

Organizational Citizenship Behavior: OCB

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) คือ พฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรมีความตั้งใจทุ่มเทและละเอียดรอบคอบในการทำงานซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

Collaborate Culture

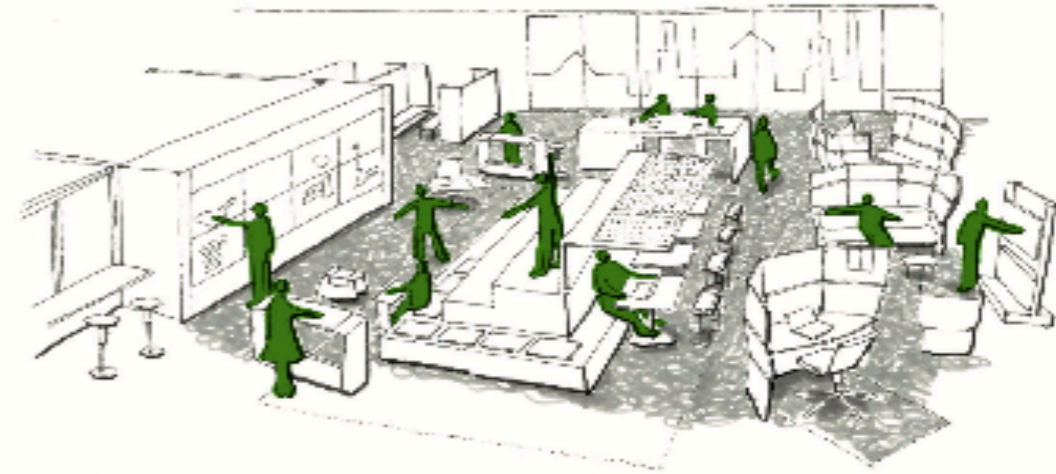


An organization that focuses on long-term internal development and team building and supports a work environment that demonstrates flexibility, concern for people, and sensitivity for customers.

Design implications include:

- Low ratio of individual to group space
- Informal spaces
- Medium enclosure
- Very flexible environment
- Organic layout

Create Culture

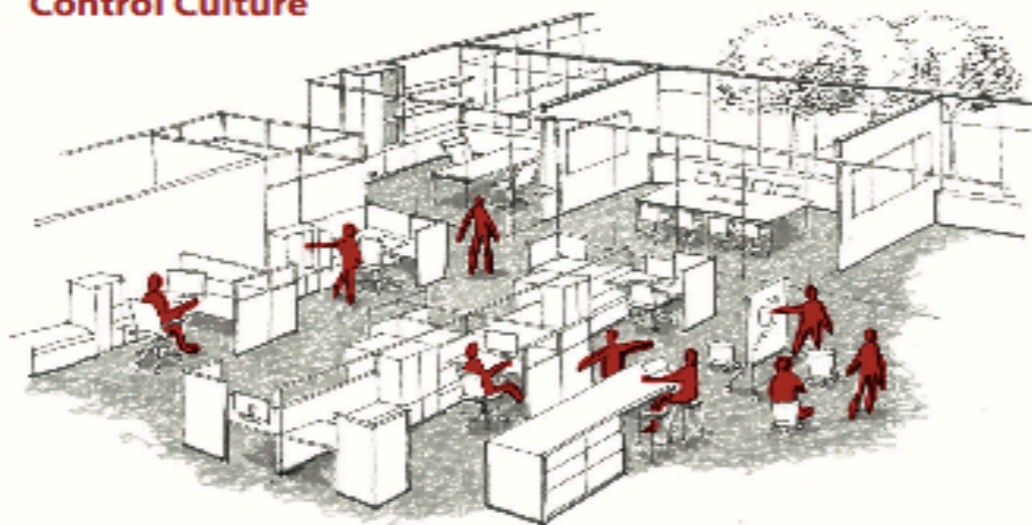


An organization that concentrates on doing things first by differentiating itself externally with a high degree of experimentation and individuality.

Design implications include:

- Low ratio of individual to group space
- Informal group spaces
- Low enclosure
- Highly flexible environment
- Organic layout

Control Culture

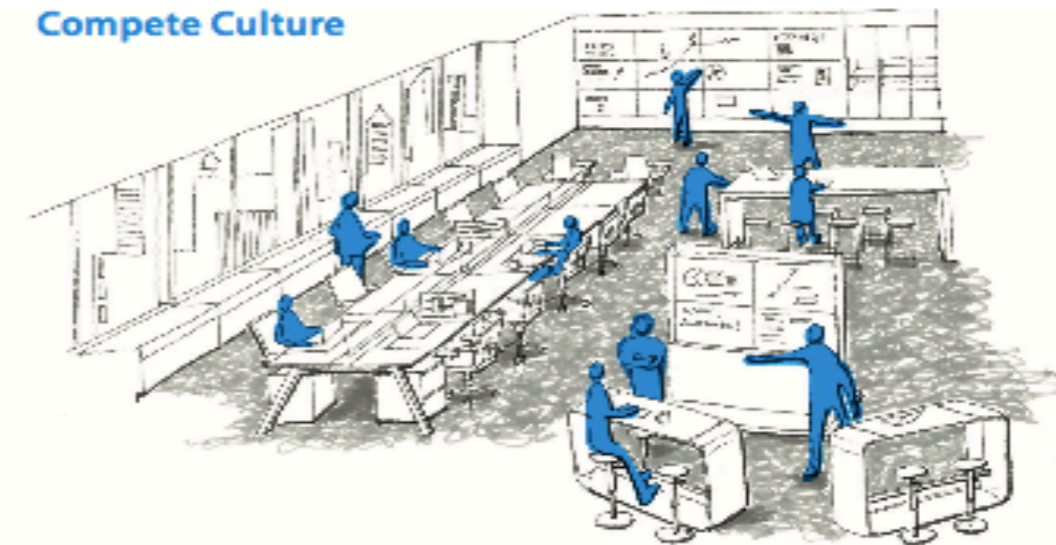


An organization that focuses on doing things right through internal procedure with a need for stability and control.

Design implications include:

- High ratio of individual to group space
- More formal spaces
- Higher enclosure
- More of a fixed environment
- Structured, symmetrical layouts

Compete Culture



An organization that focuses on doing things fast through external competition with a focus on results.

Design implications include:

- Medium ratio of individual to group space
- Mix of formal/informal spaces
- Low to medium enclosure
- More structured, symmetrical layouts

1. เวลาทำงาน ยืดหยุ่น

2. ให้สิทธิในการใช้ สื่อสังคม ออนไลน์

3. แจ้ง ความคืบหน้า

4. ให้โบนัส เป็นวันลา

5. กล่าว "ขอบคุณ"

6. เขียนจดหมาย ขอบคุน ด้วยลายมือ

7. กล่าวยกย่อง ในที่ประชุม

8. ส่ง Email ขอบคุน ทุกคนในบริษัท

9. มุมเชิดชูเกียรติ ณ โรงอาหาร

10. แนะนำกับ ลูกค้า ผู้บริหารระดับสูง

11. มอบหมาย พี่เลี้ยง หรือเป็นคุณเอง

12. นั่งทำงาน ในห้องผู้ว่า 1 วัน

13. ใส่ชุดลำลอง มาทำงาน ในวันศุกร์

13. ใส่ชุดลำลอง มาทำงาน ในวันศุกร์

14. เขียนแนะนำตัวใน LINKEDIN

15. สลับงาน 1 วัน

16. ให้ ที่จอดรถ ส่วนตัว

17. ให้สิทธิการเป็น จิตอาสา ในเวลางาน

19. ขยายเวลา พักรกลางวัน

18. ให้สิทธิในการ ทำโครงการ ที่นอกเหนือจากงาน

20. พาสัตว์เลี้ยง มาที่ทำงานได้

Case Study

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

“ความสุขที่วัยรุ่นค้นหา”

opendream



The IT Social Enterprise of Thailand

“opendream” ชื่อองค์กรแห่งนี้มี
ที่มาจากความชื่นชอบใน opensource
software และการมีความฝัน(dream)
ที่อยาก*ช่วยให้คนในสังคมมีคุณภาพ
ชีวิตดีขึ้น* โดยออกแบบองค์กรให้เป็น
กิจการเพื่อสังคมที่เป็นส่วนผสมของ
ธุรกิจเชิงพาณิชย์และองค์กรไม่
แสวงหาผลกำไร เพื่อ*สร้าง Impact* *สู่*
สังคม



Open Dream Open Organization

กิจการเพื่อสังคมที่เป็นแหล่งรวมของเหล่า
ผู้เก่งกาจด้านเทคโนโลยีหรือที่เรียกกันว่า
Geek IT ที่มารวมกันเพื่อก่อการ(ดี) อุดมไปด้วย
ด้วยคนรุ่นใหม่กว่า 30 ชีวิต ที่ไม่ได้มุ่งแสวงหา
ความมั่งคั่งให้ตนเอง แต่อยากช่วยให้คนใน
สังคมมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

“เขาจะมีเวลาอีก 20% ให้เราทำอะไรก็ได้ ทำ
อะไรก็ได้หมายความว่า
ทำให้ตัวเองเก่งขึ้น หรือว่ามีโปรเจคอะไรที่เรา
อยากทำแล้วเค้าก็จะช่วยเราสนับสนุนเรา”



Open Dream ควรเลือกรับงานอย่างไรจะ?

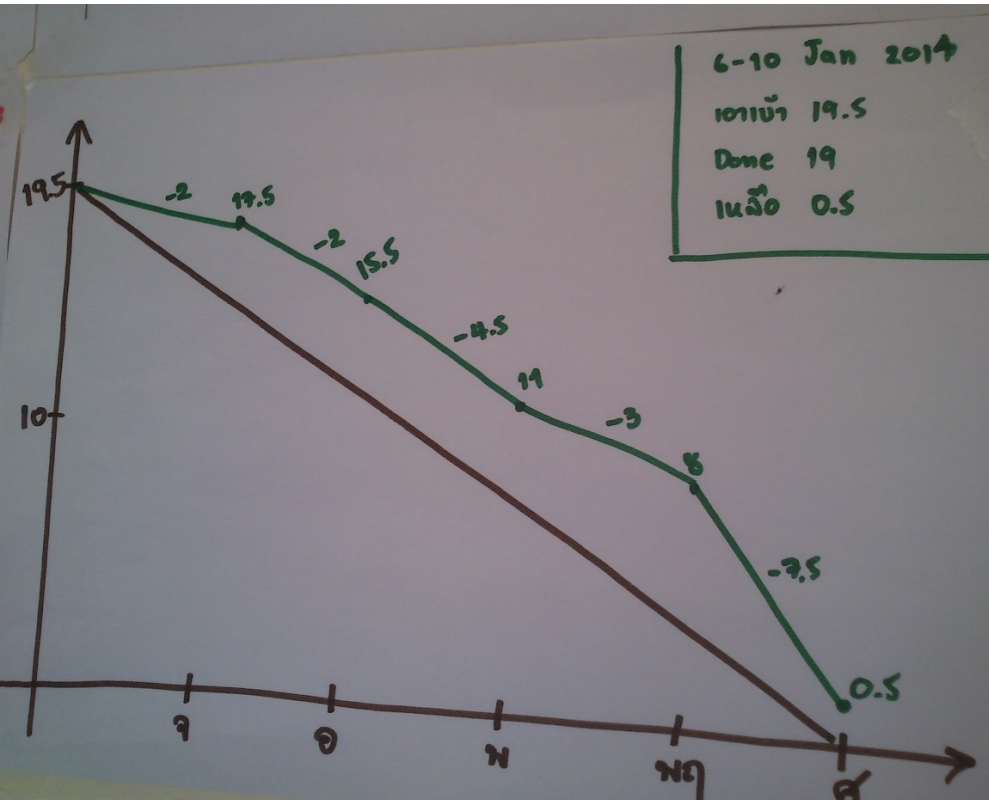
งานภาคสังคม

	1	2	3	4	5	6	7	8
ได้ Impact โทม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้เงินโทม คุ้มต้นทุนโทม	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
ได้กำไรเป็นตัวเงิน	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗
ได้กำไรไม่เป็นตัวเงิน	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗

งานภาคธุรกิจ

	9	10	11	12	13	14	15	16
ได้ Impact โทม	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
ได้เงินโทม คุ้มต้นทุนโทม	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
ได้กำไรเป็นตัวเงิน	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗
ได้กำไรไม่เป็นตัวเงิน	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗

บรรยายภาคการศึกษาทำงานที่ **Open Dream**





อนันดา แคมปัส

**“งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข
ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน”**

ผู้บริหารของอนันดาเชื่อว่าการทำงาน
ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์สถานที่ใน
การทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
สถานที่ถูกออกแบบมาให้เหมาะสมกับ
การใช้ชีวิตของ Gen Y ที่ไม่ชอบการ
บังคับ รักอิสระ เบื่อง่าย จึงออกแบบ
สถานที่ให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ให้
ความรู้สึกเหมือนบ้าน จะส่งเสริมให้
เกิดความคิดสร้างสรรค์

หมวด 5

ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ
ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับ Basic

Key Message

“หน้าที่ของบุคลากรภาครัฐ คือ การพัฒนาตนเองตามหลักการเรียนรู้แบบ 70:20:10 อีกทั้งปรับรูปแบบการพัฒนาให้เป็นแบบผสมผสานในการฝึกอบรมให้ลดการบรรยายและเพิ่มการลงมือปฏิบัติจริง”

ระดับ Advance

Key Message

“มุ่งเน้นการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วม ในการดำเนินการบริหารจัดการความรู้ การสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทุกระดับชั้น”

ระดับ Significance

Key Message

“การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน มีเวลาที่สามารถเรียนรู้ได้แตกต่างกันสะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้และพัฒนาไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบที่เหมือนกัน”

ACTIVE LEARNING & STUDENT PERFORMANCE

People Remember: when...

10% OF WHAT THEY READ

READING

20% OF WHAT THEY HEAR

ATTENDING A LECTURE

30% OF WHAT THEY SEE

VIEWING IMAGES

50% OF WHAT THEY SEE AND HEAR

WATCHING MOVIES & DEMOS

PASSIVE
LEARNING

70% OF WHAT THEY
SAY AND WRITE

GIVING A TALK &
GROUP DISCUSSION

90% OF WHAT THEY DO

PRACTICING &
JUST DOING IT

ACTIVE
LEARNING



การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

การเรียนรู้แบบ 70:20:10 (Model in Learning & Development) เปรียบเสมือนแนวทางในการสร้างนวัตกรรม เพราะเป็นโมเดลที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนางานใหม่ๆ



70% EXPERIENCE

- Committees
- Conferences, Forums
- Job Aids
- Job Expanding
- Job Shadowing
- Learning Alerts
- Peer-Assisted Learning
- Stretch Assignments
- Special Projects
- Secondment
- Self Learning



20% RELATIONSHIPS

- Coaching
- Mentoring
- Networking
- Performance Appraisal



10% EDUCATION

- Courses Offered by Colleges/Universities
- Professional Associations
- Reading Group



10% Education & Training

- **Courses Offered by Colleges/Universities :**
บุคคลสามารถเข้าเรียนในชั้นเรียนหลักสูตรระยะสั้นของ มหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่างๆ โดยองค์กรจะต้องจัดสรรเงินและเวลาเพื่อ การพัฒนารูปแบบนี้
- **Professional Associations :**
สมาคมวิชาชีพจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่ตรงกับ ความเชี่ยวชาญของบุคคล
- **Reading Group :**
กลุ่มการเรียนรู้หรือกลุ่มการอ่าน โดยจะมีกลุ่มเจ้าหน้าที่เพื่อหารือ เกี่ยวกับหนังสือหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน / องค์กร การประชุมมักจะเกิดขึ้นนอกเวลาทำงานปกติเช่นเวลา กลางวันหรือหลังเลิกงาน

20% Relationships

การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นพี่เลี้ยงโค้ช หรือเรียนรู้จากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นการต่อยอดจากงานที่ปฏิบัติเป็นหลักอยู่

- **Coaching** : กระบวนการพัฒนาตนเองรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ ผู้รับการโค้ช (Coachee) บรรลุเป้าหมายในชีวิต
- **Mentoring** : การสอนงานจากความรู้และประสบการณ์ของ Mentor
- **Networking** : ผู้เชี่ยวชาญระดับมืออาชีพมักมีเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพและแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรต่างๆ
- **Performance Appraisal** : การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินและพัฒนา การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน ของบุคคล ผลของการประเมินสามารถใช้เพื่อ ระบุพื้นที่ของการพัฒนาต่อไป



70% Experience

คือ การที่บุคลากรได้ทำงานที่เป็นแกนหลักของตนเอง และเรียนรู้จากการทำงาน หรือจากแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ

- **Committees** : คณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคลากร จากหลายฝ่ายในองค์กรจะช่วยเพิ่มการเรียนรู้จากมุมมองที่แตกต่างกัน
- **Conferences, Forums** : การเข้าร่วมการประชุมที่เน้นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและธุรกิจขององค์กร
- **Job Aids** : การใช้เครื่องมือต่างๆเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- **Job Expanding** : การขยายขอบเขตของภาระงานและ ความรับผิดชอบที่จะทำให้ตำแหน่งมีความท้าทายมากขึ้น
- **Job Shadowing** : การเรียนรู้วิธีการทำงานของบุคคลต้นแบบ
- **Learning Alerts** : การเรียนรู้ได้จากบทความในหนังสือพิมพ์ ประกาศจากหน่วยงานภาครัฐหรือแหล่งความรู้ในชีวิตประจำวัน
- **Peer-Assisted Learning** : การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน
- **Stretch Assignments** : การได้ ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือ หน้าที่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน
- **Special Projects** : การทดลองปฏิบัติงานในโครงการพิเศษที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ตามความสนใจหรือ ความถนัดของบุคคล
- **Secondment** : การให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสเปลี่ยนจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว ซึ่งรวมถึง การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน
- **Self-Study** : การเรียนรู้ด้วยตนเอง จาก E-learning, Youtube, Facebook, Twitter หรือ Website เหล่านี้ถือเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ทุกๆวัน โดยบุคคลสามารถเลือกได้ตามรูปแบบการเรียนรู้ ของตนเอง

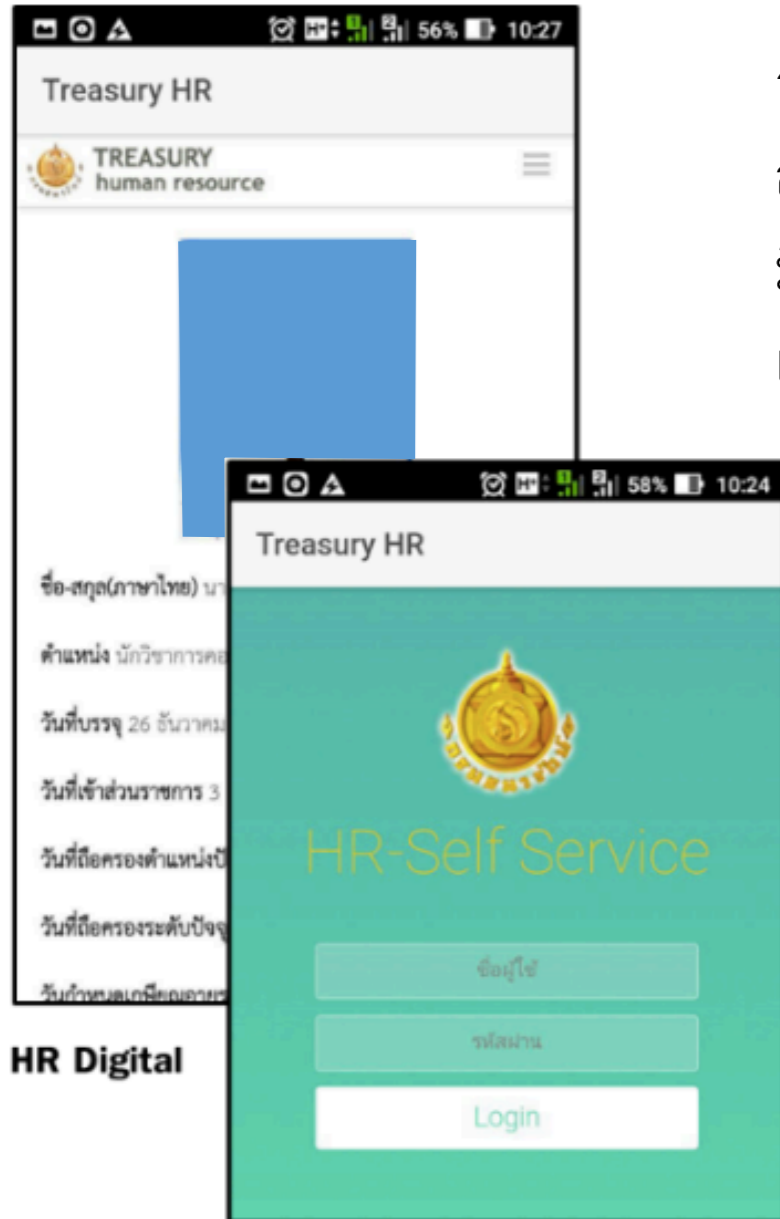
Case Study

ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา
สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

กรมธนารักษ์

เครื่องมือ: HRM, HRD (HR Scorecard, IDP, Career Path) และ Data-driven Strategy Formulation

ประเด็นที่พบ: กรมธนารักษ์ได้เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจ โดยการวางแผน อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน พัฒนางานบริการ และจ้างบุคคลภายนอก (Outsource) ส่งผลให้กรมธนารักษ์จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ สามารถรองรับภารกิจที่หลากหลาย มีทักษะด้านเทคโนโลยีและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



แนวทางการจัดการ: กรมธนารักษ์จึงมีการจัดเตรียมแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร (HRD Master Plan Treasury Department) โดยมุ่งเน้นพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ กรมธนารักษ์ยังได้มีการปรับบทบาทฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้เป็น “HR Digital” ซึ่งเป็นการนำเอาแอปพลิเคชัน Treasury HR ขึ้นมาใช้ในงานด้านบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวก สร้างความโปร่งใส และนำไปต่อยอดเป็นฐานข้อมูล ด้านบุคลากรที่มีความถูกต้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย

Knowledge Management

โครงการฯ มุ่งเน้นการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วม ในการดำเนินการ บริหารจัดการความรู้ การสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ทุกระดับชั้น ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และกระบวนการ ถอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีความชำนาญและประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่ถือเป็นองค์ความรู้หลักขององค์กร ซึ่งสรุปออกมาเป็นรูปแบบของ Infographic ที่ช่วยให้บุคคลทุกระดับสามารถ เข้าถึงองค์ความรู้ขององค์กรได้ง่ายและมีความเข้าใจมากขึ้น

สถาบันการเงินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

Personalized Learning Platform

สถาบันการเงินแห่งนี้ได้ออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้และการพัฒนาทั้งรายบุคคลและรายตำแหน่งควบคู่กัน สำหรับผู้บริหารระดับอำนวยการ ให้มีความรู้ ความสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนองค์กร โดยใช้สัดส่วนการเรียนรู้ 70:20:10 ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน มีเวลาที่สามารถเรียนรู้ได้แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้และพัฒนาไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบที่เหมือนกัน”

อีกทั้งยังได้รวบรวมวิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนผ่านรูปแบบอื่นๆ เช่น การเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter, Pinterest, YouTube, Tedtalk หรือการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ ต่าง ๆ เช่น Mool, Coursera เป็นต้น โดยวิธีการเรียนและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ได้ถูกบันทึกลงเป็นแผนการดำเนินงานเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาสำหรับผู้บริหาร