

รายงาน
สรุปการฝึกอบรม
ผ่านระบบ
อิเล็กทรอนิกส์
(e-Learning)

หลักสูตร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุค Post New Normal

จัดโดย สำนักงาน ก.พ.



บรรยายโดย

ดร.อาภรณ์ ภูวितยพันธ์ุ

ผู้อำนวยการวิจัยและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์

บริษัท ไทยสกริลล์พลัส จำกัด

วัตถุประสงค์

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคคลในยุค Post New Normal
2. สามารถอธิบายเกี่ยวกับเครื่องมือของ Learning and Development / Performance Management / Career Development / Organization Development ได้อย่างถูกต้อง



ทำไมต้อง NEW NORMAL



ความปกติใหม่



ชีวิตวิถีใหม่



ฐานวิถีชีวิตใหม่

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นพฤติกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อให้กิจกรรมประจำวันและการทำงานดำเนินต่อไปได้เป็นปกติ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคคลในยุค Post New Normal
สามารถอธิบายเกี่ยวกับเครื่องมือของ Learning and Development / Performance Management / Career Development / Organization Development ได้อย่างถูกต้อง

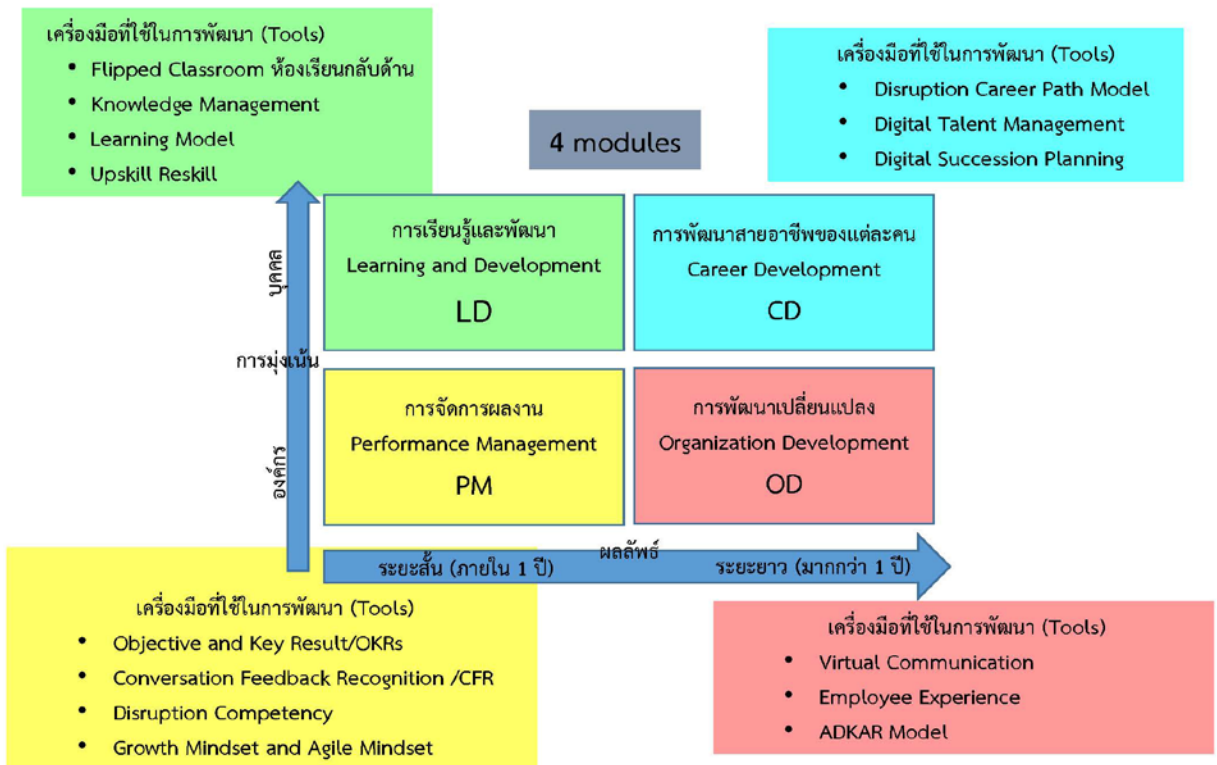
HRD New Normal : การปรับเปลี่ยน/นำระบบ ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบใหม่ โดยมุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้ ได้ผลงานตรงตามที่ต้องการคาดหวัง

กรอบแนวคิด HRD New Normal : เน้นการปรับตัว เปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่

HRD VS HRD New Normal

	HRD	HRD New Normal
สถานที่	>> การพัฒนาจำกัดในองค์กร	พัฒนาได้ทุกที่
รูปแบบการเรียนรู้	>> Classroom Training	การเรียนรู้หลายรูปแบบ
ความรับผิดชอบ	>> หน่วยงาน HR เป็นผู้รับผิดชอบ	stakeholder เป็นผู้รับผิดชอบ
ขอบเขต	>> การพัฒนาเน้นระบบการฝึกอบรม	การพัฒนาครอบคลุมถึงการวางระบบเพื่อยกระดับสมรรถนะและผลงานของบุคลากร
เทคโนโลยี	>> ใช้เทคโนโลยีไม่มากนัก	ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อการเรียนรู้ พัฒนา และการสื่อสาร

4 Modules ด้าน HRD New Normal



Learning and Development

- **Flipped Classroom ห้องเรียนกลับด้าน**

การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

- **Knowledge Management : นำสื่อดิจิทัลมาผสมผสาน**

กับการจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่มีความรู้ และประสบการณ์(Knowledge Person) เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

- **Learning Model**

Learn : การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

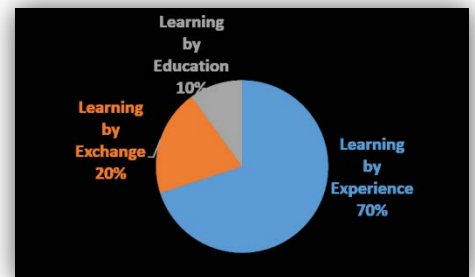
Unlearn : ขจัดความรู้เดิมที่มีอยู่ซึ่งอาจไม่ถูกต้อง

Relearn : การเรียนซ้ำๆ เพื่อให้ได้มุมมองใหม่

- **แนวคิด Upskill และ reskill**

Upskill : การต่อยอดทักษะเดิมให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Reskill : การสร้างทักษะใหม่ๆ ที่ต่างไปจากเดิม



Performance Management

- **Objective and Key Result/OKRs**
นำมาใช้วัดความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ
 - **Objective** : เป้าหมายของสิ่งที่จะทำคืออะไร
 - **Key Result** : วัดความสำเร็จของสิ่งที่จะทำอย่างไร
- **Conversation Feedback Recognition /CFR (ใช้คู่กับ OKRs)**
 - **Conversation**: การสื่อสาร / การ coaching / การพูดคุยถึงเป้าหมาย
 - **Feedback** : การให้ข้อมูลป้อนกลับ
 - **Recognition** : การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการยอมรับ
- **Disruption Competency** : สมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้แก่
 - **Resilience Competency** : ความยืดหยุ่น/ความสามารถในการปรับตัวปรับใจไม่ให้อ่อนไหวต่ออุปสรรค
 - **Digital Competency** : ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
- **Growth Mindset and Agile Mindset**
 - **Growth Mindset** : กรอบความคิดที่ชอบความท้าทาย/ความเชื่อที่ว่าปัญหาอุปสรรคแก้ไขได้ มีความพยายามในการทำงานแต่ละอย่างให้สำเร็จ
 - **Agile Mindset** : กรอบความคิด และวิธีการทำงานอย่างคล่องแคล่วว่องไว เพื่อปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองอย่างรวดเร็วในสภาวะที่มีความไม่แน่นอน

Career Development

- **Disruption Career Path Model** คือ
เปลี่ยนจาก career path เดิม เพิ่มการสร้างความชำนาญในงานเฉพาะด้าน โดยการ Upskill Reskill
- **Digital Talent Management** : การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการหาบุคคลที่เป็นดาวเด่นขององค์กร
- **Digital Succession Planning** : การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการวางแผนหาผู้ที่มีสืบทอดตำแหน่ง หรือจัดเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่ว่างลง/ตำแหน่งใหม่ ซึ่งเป็นแผนเชิงนโยบาย



Organization Development

- **Virtual Communication**

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรย่อมก่อให้เกิดการต่อต้าน จึงต้องมีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงหรือกิจกรรมต่าง ๆ เชิงรุก เพื่อลดปัญหาการต่อต้านของบุคลากร

- Two-way Communication ผ่าน Classroom Training/ meeting/ activity
- One-way Communication เช่น การปิดประกาศ การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- **Employee Experience**

การสร้างประสบการณ์ที่ดี ที่ประทับใจในระยะยาวให้เกิดความพอใจ และส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- **ADKAR Model** : โมเดลที่สนับสนุนให้ Tools ต่าง ๆ เกิดขึ้นจริง

A : Awareness : การรับรู้ของบุคลากรถึงเหตุผล สิ่งจำเป็นที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือประโยชน์ที่จะได้รับ

D : Desire : ความต้องการ/ปรารถนา สำนวความพึงพอใจของบุคลากร

K : knowledge : การให้ความรู้เกี่ยวกับระบบที่จะนำมาเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกดี

A : Ability : ความสามารถของบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลง

R : Reinforcement : การตอกย้ำด้วยระบบที่นำมาใช้ เมื่อพบปัญหาจะต้องแก้ไข และนำระบบนั้นมาปรับปรุงให้ดีขึ้น และพัฒนาระบบนั้นให้มีการนำมาใช้ในปัดต่อไป

จากการเข้ารับการฝึกอบรม ประโยชน์ที่ได้รับ โดยหลัก คือ การมีสมาธิ ฝึกการฟัง การคิดวิเคราะห์ กลั่นกรอง และนำไปปฏิบัติ โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) **หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุค Post New Normal** มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้ใช้ในการวางแผน การพัฒนาตนเองในยุค Post New Normal เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำเครื่องมือที่ได้จากการพัฒนาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไป



นางสาวดี รักษาศรี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่