

How to Upskill and Reskill for Proactive Performances in the New Normal and Digital Era.



จุลชัย จุลเจือ
www.junlachai.com

คนแบบใดจะอยู่รอดในอนาคต

1. บุคคลที่มีพรสวรรค์ติดตัวเป็นพิเศษ (Talent or Gifted)
2. บุคคลที่มี Human –Touch, Service Mind, Sympathy
3. บุคคลที่มีทักษะวิชาชีพ (Knowledge Worker)
4. บุคคลที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้ตนเอง (High Value-added Person)
5. บุคคลที่มี Growth Mindset



การสัมมนา เรื่อง “New Normal กับศัลยธรรม :โลกเปลี่ยน คนปรับ Upskill และ Reskill อย่างไรให้มีทักษะแห่งอนาคต” ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

5 Megatrend

The force shaping the future.

Technology breakthroughs.
Rapid advances in technology innovation

01

Demographic shifts.
The changing size, distribution and age profile of the world's population.

02

Rapid urbanization
Significant increase in the world's population moving to live in cities.

03

Shift in global economic power
Power shifting between developed and developing countries

04

Resource scarcity and climate change
Depleted fossil sea levels and water shortages

05

Change & Risk

Disruptive Technology
People



Change

Force to Change

Willing to Change

Change in Good Year

Continuous Change



The New Trend of work... 2030

Contractor /Outsourcing

Freelancer

Gig Worker

Crowd Worker

Change

Disruptive Technology

People

Pandemic
Covid 19





ผลกระทบจากการระบาด Covid 19
ทำให้ประเทศต้องปรับเปลี่ยนสู่การใช้ชีวิตวิถีใหม่ *New Normal*
และเกิด**การเร่งใช้เทคโนโลยี Digital**

ผลกระทบ Covid-19



เอกชน และภาครัฐ

- กระแสเงินสด (Cash Flow)
- ตระหนักต้นทุน (Cost Conscious)
- ลดขนาดองค์กร (Downsizing)
- ใช้กำลังคน พนักงานเท่าที่จำเป็น (Lead Manpower)
- รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป

Work From Home

รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป

- เกิดความเครียด
- ตื่นเช้า ตรงเวลา
- ใช้สมาธิ ใช้พลังงานสูง
- ประชุมเนื้อหาแน่น
- ปฏิสัมพันธ์ลดลง



ผลกระทบ Covid-19

"New Normal"

"ความปกติในรูปแบบใหม่"

"New Normal" หรือ "ความปกติในรูปแบบใหม่"

ใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 2008 โดย Bill Gross

ผู้ร่วมก่อตั้งบริษัท Pacific Investment Management (PIMCO)



นิยาม "New Normal" เป็นสภาวะที่เศรษฐกิจโลกมีอัตราการเติบโตชะลอลงจากในอดีต และเข้าสู่อัตราการเติบโตเฉลี่ย

ระดับใหม่ที่ต่ำกว่าเดิม ควบคู่ไปกับอัตราการว่างงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังเกิดวิกฤติทางการเงินในสหรัฐฯ



ราชบัณฑิตยสภา โดย รศ.มาลี บุญศิริพันธ์ "New Normal" แปลว่า ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่

คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคม

คุ้นเคยอย่างเป็นปกติ เคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

“New Normal” ด้านสาธารณสุขไทย

“New Normal” ในบริบท “COVID-19” ด้านของการสาธารณสุขของเมืองไทย โดยทาง ศบค.

ประกาศมาตรการการป้องกันและควบคุมการระบาดของโควิด-19 ที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ

และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่

- สวมใส่หน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยเสมอ
- ต้องเว้นระยะห่าง 2 เมตร
- ล้างมือบ่อยๆ พกเจลแอลกอฮอล์
- หลีกเลี้ยงสถานที่แออัด
- หลีกเลี้ยงกลุ่มเสี่ยงหรือผู้ที่มีอาการป่วย

“New Normal” ด้านธุรกิจ เศรษฐกิจ

ในระบบเศรษฐกิจของไทย จำเป็นต้องอยู่บ้านมากขึ้น

เกิดการทำงานรูปแบบใหม่ “*Work from Home*”

“การทำธุรกิจออนไลน์” “เรียนออนไลน์” “ซื้อออนไลน์” “เดลิเวอรี่”

- “New Normal” ด้านไลฟ์สไตล์ ดูหนัง มหรสพ ?

- “New Normal” ด้านการศึกษา ?

- “New Normal” ด้านการท่องเที่ยวไทย ?

www.junlachai.com

จุลชัย.คอม
www.junlachai.com





"New Normal"



Change/Crisis



“Now Normal”

การสัมมนา เรื่อง “New Normal กับศาลยุติธรรม : โลกเปลี่ยน คนปรับ
Upskill และ Reskill อย่างไรให้มีทักษะแห่งอนาคต”

ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

สำหรับภาครัฐนั้นย่อมได้รับผลกระทบเช่นกันซึ่งจะพบเห็นสัญญาณในหลาย ๆ เรื่อง เช่น เรื่องของงบประมาณที่ติดลบและเรื่องของเงินกู้ ซึ่งในเรื่องของการบริหารจัดการ ภาครัฐต้องมีการใส่ใจเรื่องของต้นทุน (Cost Conscious) และนโยบายการบริหารคนของภาครัฐ ในเรื่องของการใช้กำลังคนที่น้อย (Lean Manpower) ซึ่งสังเกตได้ว่าภาครัฐนั้นมีการลดขนาดขององค์กรลง (Downsizing) และมีสัดส่วนของจำนวนพนักงานราชการหรือประเภทอื่น ๆ มากขึ้น เนื่องจากค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายที่รัฐจะต้องจ่ายเงินให้แก่ข้าราชการ ๑ คนตลอดการรับราชการ จะอยู่ที่ประมาณ ๒๖.๘ ล้านบาท แต่ถ้าพนักงานข้าราชการ ๑ คนจะมีค่าใช้จ่ายประมาณ ๒๐ ล้านบาท ดังนั้นจากวิกฤตที่เกิดขึ้นและแนวโน้มในเรื่องของการบริหารงบประมาณที่ต้องขาดดุล อีกทั้งต้องใช้งบประมาณอย่างมีข้อจำกัด การใช้กำลังคนของหน่วยงานภาครัฐจึงมีการปรับรูปแบบให้เป็น Lean Manpower ซึ่งเป็นการปรับการบริหารกำลังคนแบบไม่ให้สูญเปล่า

ลดขนาดข้าราชการ ‘หัวโตตัวลีบ’ รายจ่ายสูง

03 Oct 2020 10:00 น.

1.6k Shares



ลดขนาดข้าราชการ ‘หัวโตตัวลีบ’ รายจ่ายสูง 3615 หน้า 6 ระหว่างวันที่4-7 ต.ค.2563

แนวทางการปรับโครงสร้างระบบราชการผ่านกรรมวิธีจ่ายด้านงบประมาณโยนระเบิดออกมาสู่กลุ่มใหญ่อีกรอบแห่งชาติ (สภาพัฒนา) ในงานสัมมนา ทางเลือก ทางรอด

คณูชา ชีว่า “ข้อมูลหนี้สาธารณะของไทยในเดือน ก.ค. สถานการณ์ของประเทศไม่ปกติ จำเป็นต้องมีการกู้เงินประเทศยังอยู่ภายใต้กรอบวินัยการเงินการคลัง ไม่เกิน 60% ต่อจีดีพี ซึ่งยังบริหารจัดการได้ แม้จะมีการกู้เงินตาม พ.ร.ก.กู้เงินฉุกเฉิน 1 ล้านล้านบาท สุดท้ายสัดส่วนหนี้สาธารณะของประเทศจะอยู่ที่ 57% ต่อจีดีพี สะท้อนว่าสัดส่วนหนี้สาธารณะของไทยไม่ได้พุ่งสูงขึ้นมากนัก เมื่อเทียบกับหลายประเทศ

สถานการณ์เศรษฐกิจไทยในขณะนี้ได้รับผลกระทบจากปัญหาสงครามการค้า และการแพร่ระบาดของโควิด-19 จนส่งผลให้เครื่องมือเศรษฐกิจอื่นๆ ทำงานได้ลำบาก เหลือเพียงการใช้จ่ายภาครัฐอย่างเดียวที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้นในระยะ 1-2 ปี

MGR ONLINE

ค้นหา

Q

หน้าหลัก / ผู้จัดการรายวัน / ผู้จัดการสุดสัปดาห์

ผ่าตัดใหญ่ราชการไทย 2.3 ล้านคน อดงบประมาณรั้ว ปิดช่อง “เข้าขามเย็นขาม”

เผยแพร่: 12 ก.ย. 2563 06:09 โดย: ผู้จัดการออนไลน์



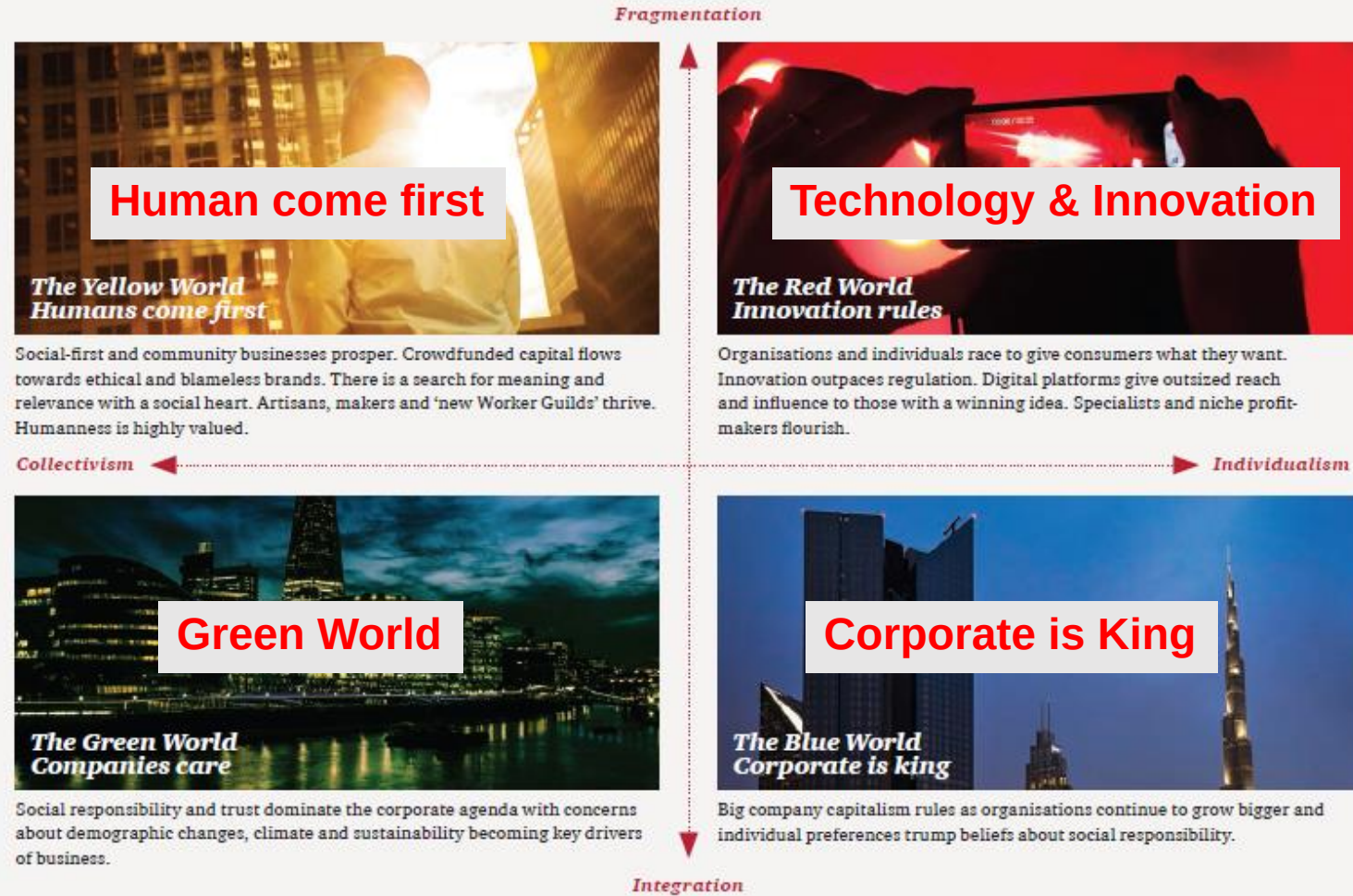
‘บิ๊กตุ’ สั่งลดจำนวนข้าราชการ งบบุคลากรรัฐปี’64 แต่ 1 ใน 3 ของงบประมาณ

GNJOY Ragnarok Online
① เล่นก่อน เทพก่อน ไม่เหงาแน่นอน
ดาวน์โหลด

‘บิ๊กตุ’ สั่งลดจำนวนข้าราชการ งบบุคลากรรัฐปี’64 แต่ 1 ใน 3 ของงบประมาณ “พล.อ.ประยุทธ์” สั่งสำนักงาน ก.พ.-ก.พ.ร. ปรับโครงสร้างราชการ-จัดองค์กร นำระบบ “ดิจิทัล” มาใช้ ลดจำนวนข้าราชการ หวังสร้าง “ระบบราชการใหม่” ที่เหมาะสมกับอนาคตประเทศ ปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง New Normal คัดกลุ่มหัวกระหึ่มปฏิรูปหน่วยงาน เผยปีงบ 64 งบบุคลากรรัฐ แต่ 1.1 ล้านล้านบาท คิดเป็น 1 ใน 3 ของงบประมาณ

องค์กรแบบใดจะอยู่รอดในอนาคต

The Four Worlds of Work in 2030



Four Possible Worlds of Work in 2030

1. The Yellow World: Here, workers and companies will seek out greater meaning and relevance. Workers will find autonomy, flexibility, and fulfilment while working for organizations with strong ethical and social standards. The concept of fair pay will predominate in the future of work.

2. The Red World: Here, technology will allow tiny businesses to tap into the vast reservoirs of information, skills, and financing. HR will no longer exist as a separate function, and entrepreneurs will rely on outsourced services for people processes. There would be fierce competition for talent, and those with in-demand future skills will command the highest rewards.

3. The Green World: As a reaction to strong public opinion, scarce natural resources, and strict international regulations, companies will push a strong ethical and ecological agenda

4. The Blue World: Here, global corporations will become larger, powerful, and more influential than ever. Companies see their size and influence as the best way to protect their profit margins. Top talent is fiercely fought over.

Agile

เป็นแนวคิดในการทำงานที่กระตุ้นให้ทุกคน

สื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ

กล้าจะทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ กล้าเสี่ยง

ที่จะลองและเรียนรู้จากผลที่เกิดขึ้น

พร้อม**ปรับปรุง**ตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ข้อดี ของการทำงานแบบ Agile ในยุคดิจิทัล



1

ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

แก้ไขข้อผิดพลาดได้รวดเร็ว
แบ่งชิ้นงานและส่งมอบออกเป็นชิ้นเล็ก ๆ
เพื่อกำหนดเป้าหมายเป็นระยะสั้นได้
หรือที่เรียกว่า **Sprint**

2

ทีมทำงานได้เอง

และพึ่งพาผู้บริหารน้อยลง
ทีมงานใน **Agile Squad** มีอำนาจตัดสินใจ
โดยไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการขององค์กร

3

ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

ทำงานประสานกันได้ง่ายขึ้น ระดมความคิด
และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว
จากทีมงานที่มาจากสายงานที่ต่างกันโดยไม่ได้
แยกแผนก

Most in-demand skills for the future

McKinsey Global Institute's [research report](#) has highlighted the top three skill sets workers will need to secure the best careers for the future.

- 1.Higher cognitive :** These include advanced literacy and writing, *critical thinking*, and *quantitative analysis and statistical skills*, *research analysts*.
- 2.Social and emotional** These include advanced *communication*, *empathy*, to *be adaptable*, and *the ability to learn continuously*. *Business development*, *programming*, and *counselling* require these skills. These jobs are also amongst the best [careers](#) for the *next ten years*.
- 3. Technological** This includes everything from basic to advanced IT skills, [data analysis](#), and engineering. These future skills are likely to be the most highly paid.

Future of Job

1. เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน (Redesign)
2. ใช้เทคโนโลยี **Digital** ในการอำนวยความสะดวก
3. เปลี่ยนแปลงและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

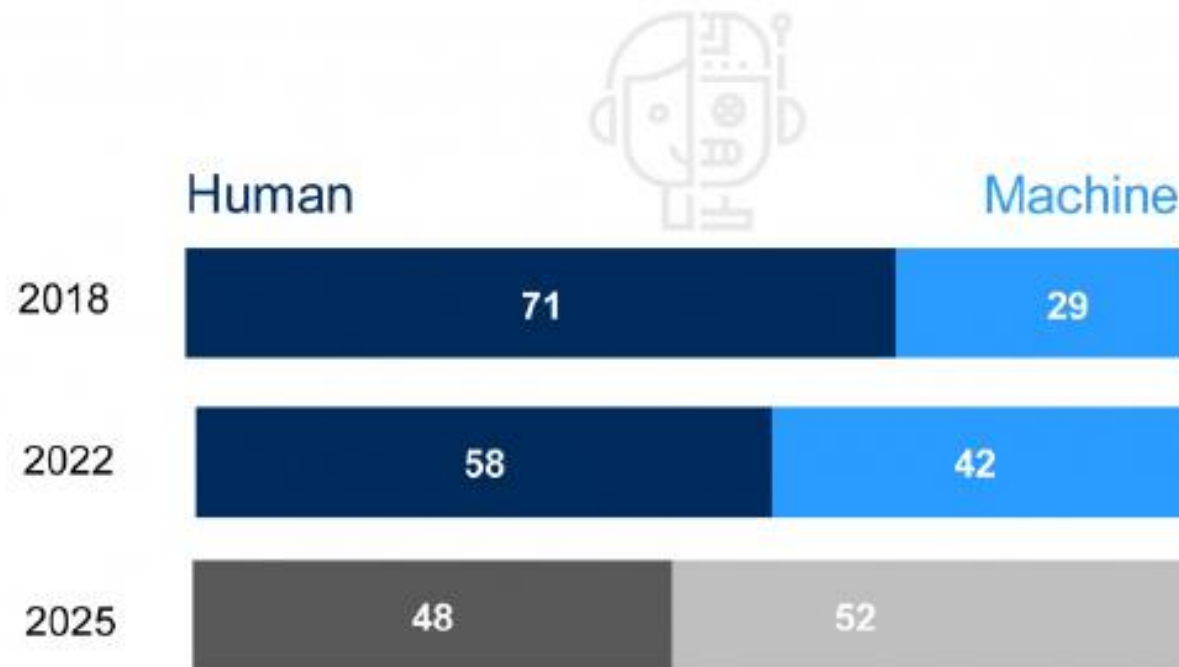
A photograph of several yellow industrial robotic arms in a factory setting, arranged in a row and working on a dark surface. The background is slightly blurred, showing more of the industrial environment.

"Technological trends will
destroy many jobs.
But at the same time also
create numerous jobs.,pwc

www.junlachai.com

Rate of automation

Division of labour as share of hours spent (%)



ทำไมต้อง Upskill Reskill?

The World Economic Forum
ประมาณการณ์ไว้ว่า...ภายในปี 2022

54%

ของพนักงานทั้งหมด

จำเป็นจะต้องเพิ่มทักษะครั้งใหญ่

According to the Cambridge dictionary

Upskilling is “*the process of learning new skills or of teaching workers new skills*”

Reskilling is “the process of learning new skills so you can do a different job, or of training people to do a different job.”

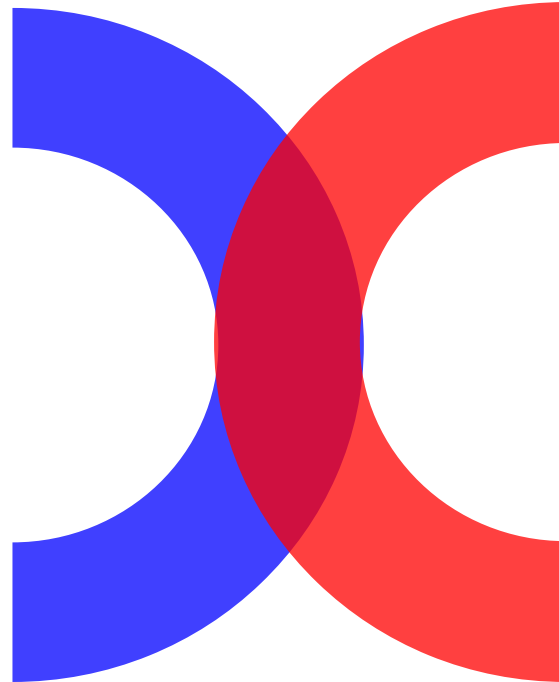
Upskill - Reskill

Upskill

การเสริมสร้าง

พัฒนาทักษะเดิม

การเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้เดิม
ทักษะเดิม เพื่อรับมือกับ
การเปลี่ยนแปลงใหม่



Reskill

การสร้างทักษะใหม่ ๆ

ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่
เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่

ทำไมต้อง Upskill Reskill ?

...ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าในยุคดิจิทัล เกือบทุกองค์กรจะต้องมีการปรับตัวหรือปรับการทำงาน เพื่อให้อยู่รอด และด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องมี *Upskill และ Reskill* เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานและพัฒนาทักษะพนักงานเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถที่ *เท่าทันกับอนาคตที่จะเกิดขึ้น...*

The World Economic Forum ได้คาดการณ์ไว้ว่า ในอนาคตจะมีการโยกย้ายงาน หรืองานอย่างอื่น เข้ามาแทนที่ 75 ล้านตำแหน่งภายในปี 2565 ใน 20 ประเทศเศรษฐกิจหลัก และในขณะเดียวกัน คาดว่าจะมีการสร้างหรือเพิ่ม 133 ล้าน บทบาทหรือตำแหน่งใหม่ที่ถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีและดิจิทัล (The World Economic Forum, 2018)

ทำไมต้อง UpSkill ReSkill



Klaus Schwab นักเศรษฐศาสตร์ ประธาน WEF กล่าวในการประชุม WEF 2016

“... ในปี 2022 แรงงานทั่วโลกอย่างน้อย 54% หรือครึ่งหนึ่งต้องการ Re-skill และ Up-skill เพราะ
จะมีงานจำนวนมาก ถูกแทนที่โดยเทคโนโลยี และ AI กลุ่มสาขาที่จะถูก Disruption ได้แก่

Media, Education, Energy และ Healthcare

จะถูกแทนที่โดย

Digital Media, Ed Tech, Sustainable Energy และ Biotechnology...”

ทำไมต้อง UpSkill - ReSkill

IBM - McKinsey - CNBC

แนวทางออกสำหรับแรงงานยุคใหม่

IBM “...แรงงานทั่วโลกกว่า 120 ล้านคน ต้องพัฒนาทักษะการทำงานใหม่ๆ นอกจากนี้ต้องพัฒนาความสามารถในการปรับตัว การบริหารจัดการเวลา และความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม...”

McKinsey “... ระบุว่า ต้องพัฒนา ทักษะทางเทคโนโลยี, ทักษะทางสังคม (การสื่อสาร – ความเห็นอกเห็นใจ) และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้แรงงานทำในสิ่งที่ AI ทำไม่ได้...”

CNBC “... แรงงานต้องมีความยืดหยุ่น ทำงานได้หลากหลาย สามารถทำงานเป็นทีม หรือ Agile สามารถคิดวิเคราะห์ มีทักษะทางภาษา และเทคโนโลยี ...”

Upskill Reskill
เพื่ออะไร?



Job Secure
ความมั่นคงในการทำงาน

Upskill Reskill



เรื่องอะไร?

The Jobs Landscape in 2022

emerging
roles,
global
change
by 2022

133
Million

Top 10 Emerging

1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. General and Operations Managers
4. Software and Applications Developers and Analysts
5. Sales and Marketing Professionals
6. Big Data Specialists
7. Digital Transformation Specialists
8. New Technology Specialists
9. Organisational Development Specialists
10. Information Technology Services

declining
roles,
global
change
by 2022

75
Million

Top 10 Declining

1. Data Entry Clerks
2. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
3. Administrative and Executive Secretaries
4. Assembly and Factory Workers
5. Client Information and Customer Service Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Accountants and Auditors
8. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
9. General and Operations Managers
10. Postal Service Clerks

Source: Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum

Image: World Economic Forum

These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them

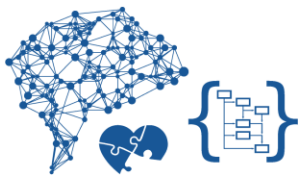


Professor Klaus Schwab says technological innovation can be leveraged to unleash human potential. Image: REUTERS/Denis Balibouse
www.junlachai.com

Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving ●
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



Top 10 skills of 2025

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

Type of skill

-  Problem-solving
-  Self-management
-  Working with people
-  Technology use and development

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

ศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Upskill การทำงานเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

1. Networking & Partnering
2. Creativity
3. Digital Literacy
4. Agility
5. Lifelong Learning
6. Leadership, Including Empowering and Inspiring other
7. Complex Problem Solving

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน



การใช้งาน
คอมพิวเตอร์



การใช้งาน
อินเทอร์เน็ต



การใช้งานเพื่อความมั่นคง
ปลอดภัย



การใช้โปรแกรม
ประเมินค่า



การใช้โปรแกรม
ตารางคำนวณ



การใช้โปรแกรม
การนำเสนองาน



การใช้โปรแกรม
สร้างสื่อดิจิทัล



การทำงานร่วมกัน
แบบออนไลน์



การใช้ดิจิทัล
เพื่อความมั่นคงปลอดภัย

Digital literacy

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ

- การใช้ (Use)
- เข้าใจ (Understand)
- การสร้าง (create)
- เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

AASA

กลยุทธ์พัฒนา Upskill Reskill ในองค์กร



ขั้นตอนในการปรับ Upskill Reskill

1

ระบุทักษะที่ต้องการสำหรับธุรกิจ ภารกิจใหม่ (New Model)

2

สร้างทักษะให้แก่พนักงาน : Training, Coaching, OJT, E-Learning ...

3

ประเมินทักษะใหม่เป็นระยะ

4

วิเคราะห์ พัฒนาทักษะพนักงานต่อเนื่อง

5

ปรับองค์กรให้เล็กลง แต่ผลลัพธ์เท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น และตอบสนองรวดเร็ว

การสัมมนา เรื่อง “New Normal กับศาลยุติธรรม :โลกเปลี่ยน คนปรับ
Upskill และ Reskill อย่างไรให้มีทักษะแห่งอนาคต”
ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

สิ่งที่องค์กรควรทำในการ Upskill และ Reskill ให้กับบุคลากร คือ

1. ทำแบบจำลองสถานการณ์กำลังคน (Manpower Landscape)

การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ จากนโยบายขององค์กร ในอนาคตจะมีภารกิจหรือพันธกิจอะไร ต้องใช้กำลังคนแบบใด จำนวนเท่าใด จากนั้นจึงจัด Upskill และ Reskill ของแต่ละหน่วยงาน อีกทั้งประเมินช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap)

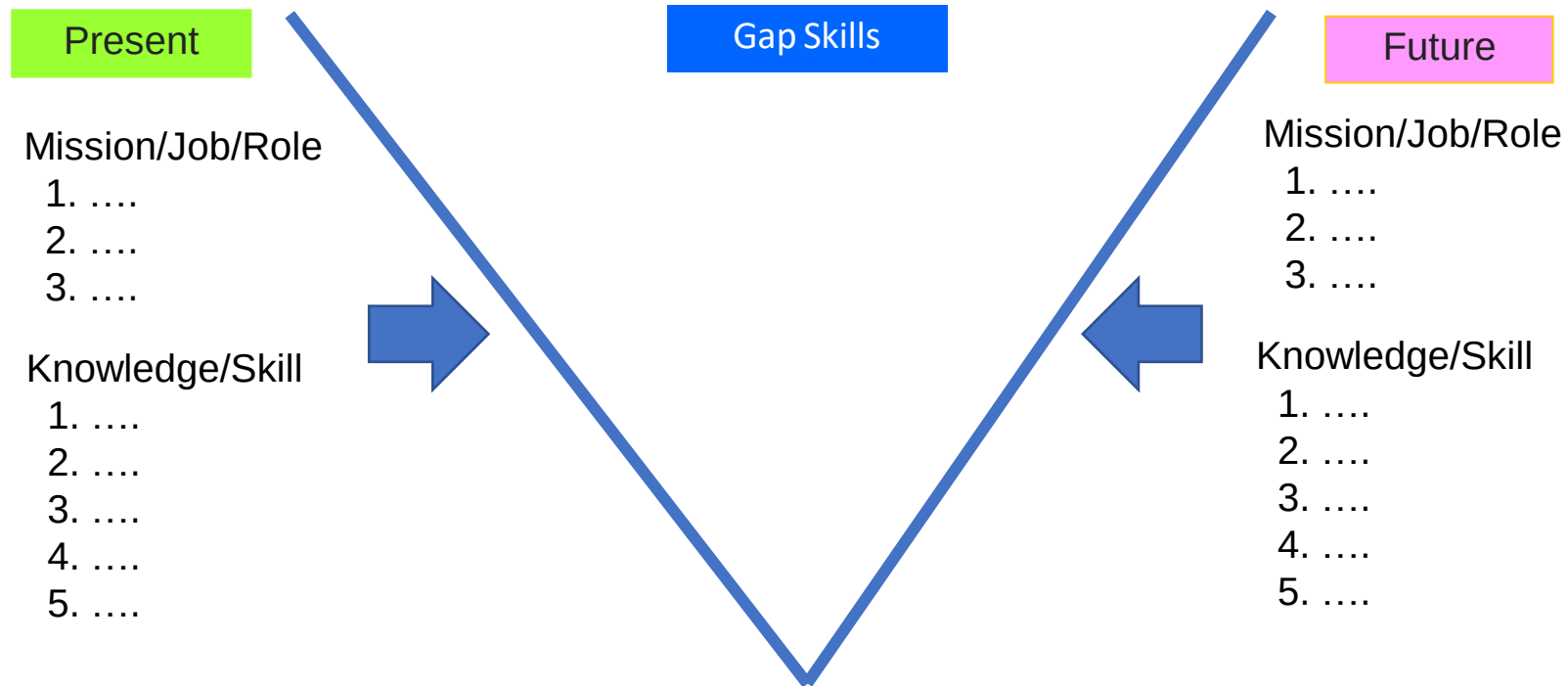
2. สร้างโปรแกรมการ Upskill และ Reskill ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

3. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

ทำอย่างไรให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตในการทำงาน มุ่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้เก่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้ และมีวินัยในการเรียนรู้

Workshop

V Model



V Model for analyze Gap skills

สถาบันอุดมศึกษาในยุค Digital

1. Technology เป็นโอกาสการพัฒนองค์กรและระบบ (Organization Development)
2. ใช้ Technology Digital ออกแบบระบบให้ผู้เรียนเข้าถึงได้เสมอภาค
3. ผู้บริหารมีนโยบาย และแผนงานส่งเสริม สนับสนุนอย่างชัดเจน
4. หลักสูตรตอบสนองต่อความจำเป็นสังคมและผู้เรียน
5. ระบบการบริหารและการดำเนินการปรับตัวได้รวดเร็ว (Agile and Flexible)
6. บุคลากรสนับสนุนมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่
7. ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน ร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

“ภารกิจในการ Reskill & Upskill ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้ทัน ยุคที่เรียนจบมาแล้วใช้ความรู้ที่นั่นทำมาหากิน ทำงานต่อไปได้ 30-40 ปี คงไม่มีอีกแล้ว แต่เทรนด์ในตอนนี้ ต้องเปลี่ยนเป็น การเรียนรู้ตลอดชีวิต กันแล้ว ต้องกระตุ้นให้ทั้งภาคสถานประกอบการและคนทำงานเห็นความสำคัญของการ Reskill & Upskill ยกตัวอย่าง ทักษะด้านการทำงานร่วมกับเครื่องจักรที่ควบคุมด้วยโปรแกรมเอไอ หรือที่เรียกว่า Machine Learning ซึ่งทักษะในรูปแบบที่กล่าวมานี้ คนทำงานที่อยู่ในฟิสิกส์การทำงานมานานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมา Reskill & Upskill”

รศ.ดร.บุญเจริญ ศิริเนาวกุล