

Human Capital

A man in a grey suit and blue tie is pointing his right index finger towards a glowing digital interface. The interface features the text 'Human Capital' in large white letters. Surrounding the text are various blue icons: a person in a hexagon, a group of people, a world map, and a bar chart. The background is a solid blue color with faint geometric shapes.



รายได้เฉลี่ยเดิมของคนไทย
2558

203,306
บาทต่อปี

อันดับ
อาเซียน 04

อันดับ
โลก 82

Source : Office of National Economic and Social
Development Board, 15 August 2016

ประเทศไทยในอดีต



ประเทศไทย 1.0
สังคมเกษตรกรรม

ถึงเวลาที่เราต้องเปลี่ยน

ทำมากได้น้อย



ทำน้อยได้มาก



ยกระดับความสามารถใน 4 กลุ่มเป้าหมาย



เกษตรแบบดั้งเดิม

เกษตรสมัยใหม่



SMEs เดิม

Smart SMEs
และ Startups



บริการมูลค่าต่ำ

บริการมูลค่าสูง



แรงงานทักษะต่ำ

แรงงานมีความรู้

การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ



เปลี่ยนจาก

ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ

มีอยู่ 2 ด้าน คือ

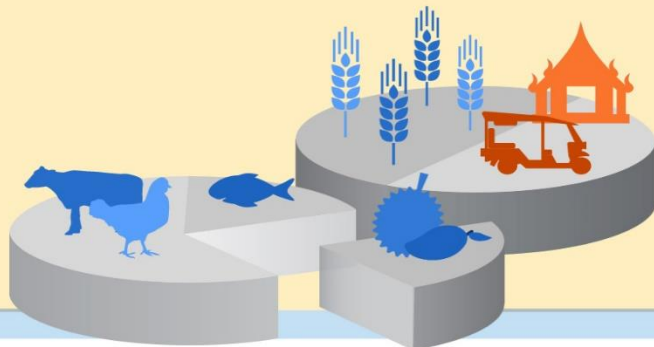


ความหลากหลาย
เชิงชีวภาพ



ความหลากหลาย
เชิงวัฒนธรรม

ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน



เปลี่ยนจาก

โครงสร้างเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

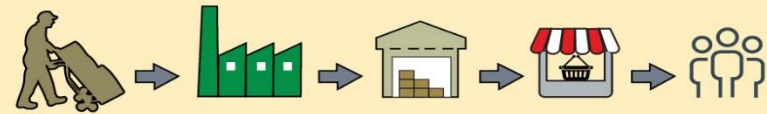
เพิ่มมูลค่า

Value Added



สร้างมูลค่า

High Value



— Productivity —



Trade & Services 4.0 for Thailand 4.0

การค้าและบริการของประเทศไทยในยุค 4.0



Trade 4.0

การค้าขายสินค้าและบริการ บนระบบการค้าอัจฉริยะ
(Smart Trade Platform)



นวัตกรรม
(Innovation)



เทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Technology)



อารมณ์และความรู้สึก
(Emotional)



การค้าขายแบบ
ไร้พรมแดน
(Borderless)

มาตรฐาน (Standard)



ความสะดวกทางการค้า
(Trade Facilitation)



Services 4.0

นวัตกรรมของการบริการไทย
(Innovative on Thai Services)



ความคิดสร้างสรรค์
(Creativity)



วัฒนธรรม
(Cultural)



เทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Technology)

มาตรฐาน (Standard)



บุคลากร (Human Resource)
และผู้ประกอบการ (Entrepreneur)



หัวใจของการขับเคลื่อนประเทศไทยให้มุ่งสู่การค้าและบริการ 4.0

Sufficiency Economy

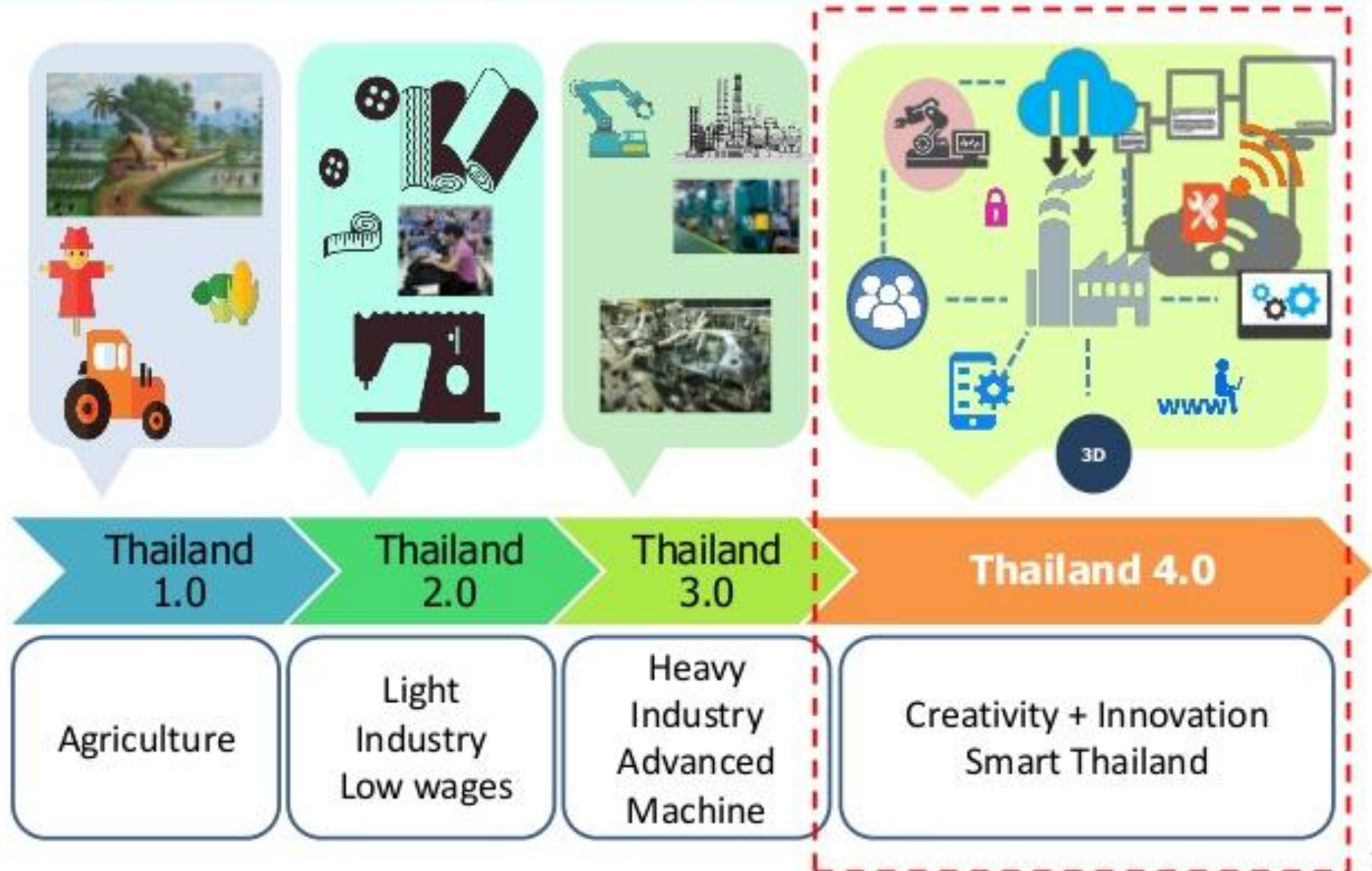
หลักการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Inclusive

การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

Thailand 4.0

(Smart Industry + Smart City + Smart People)



EGA พร้อมก้าวสู่ ไทยแลนด์ 4.0 THAILAND ECONOMIC MODEL



ต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม



เชื้อเพลิงและ เคมีชีวภาพ

หุ่นยนต์เพื่อ อุตสาหกรรม

การบินและ โสจิสติกส์



สร้าง 5 อุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคต



10 อาชีพที่กำลังมาแรง ยุค THAILAND 4.0

แหล่งที่มาข้อมูล thaiquote

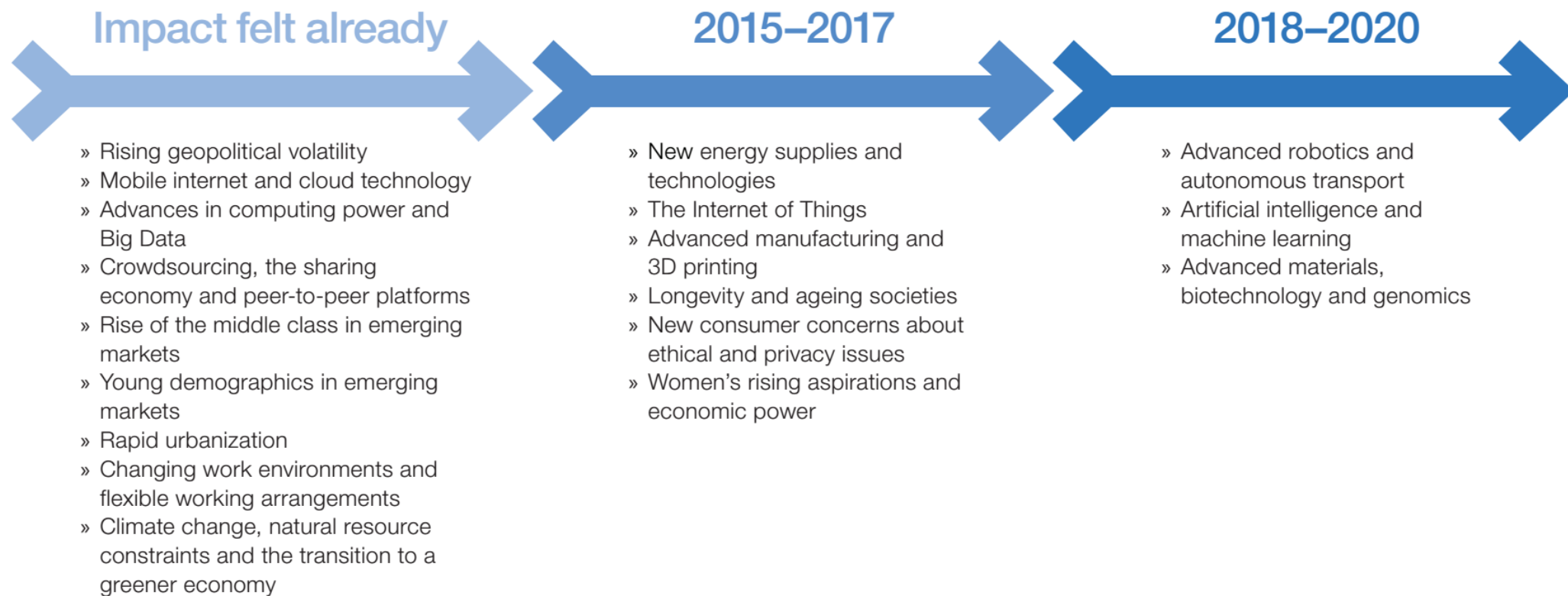
Gov Channel EGA www.ega.or.th





Timeframe to impact industries, business models

Preparing for the Workforce of the Fourth Industrial Revolution



Digital Literacy



ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน

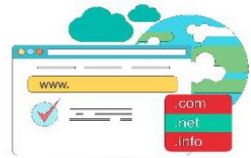
Thailand 4.0



การใช้งานคอมพิวเตอร์



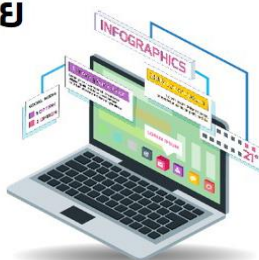
การใช้งานอินเทอร์เน็ต



การใช้งานเพื่อความ
มั่นคงปลอดภัย



การใช้โปรแกรมนำเสนอผลงาน



การใช้โปรแกรมประมวลคำ



การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ



การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย



การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล



การทำงานร่วมกัน
แบบออนไลน์





ใครใครในโลก ล้วนอยากเป็น “gig”

gig คืออะไร?

งานชั่วคราว

งานที่รับจ้างจบเป็น
ครั้งๆ ไป ไม่ยึดติดกับ
ที่ใดที่หนึ่ง

มีอิสระ:

เลือกรับงาน
เลือกเวลาทำงานได้ตามใจ
(เช่น งานพาร์ทไทม์ งานฟรีแลนซ์)

Gig Economy

คือ ระบบเศรษฐกิจที่
ประกอบด้วยงาน
รูปแบบ gig

(ในพจนานุกรมของ Oxford : gig เป็นคำแสลง หมายถึง งานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราว)



GIG Economy

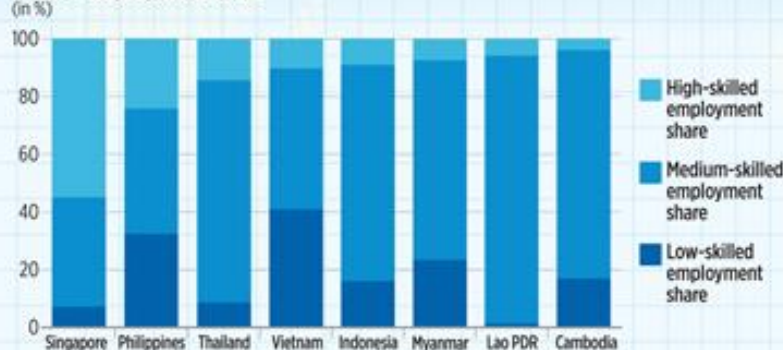
HUMAN CAPITAL INDEX 2015 RANKINGS, ASEAN

The Human Capital Index measures how nations develop and deploy human capital and tracks progress over time. It evaluates the levels of education, skills and employment available to people in five age groups, from those under 15 to those over 65. The index covers 124 economies, representing 92% of the world's people and 98% of its gross domestic product. Asia and the Pacific, the world's most populous region, straddles the middle of the range with an overall average score of 67.83.



RANK*	ECONOMY	SCORE
24	Singapore	78.15
46	Philippines	71.24
52	Malaysia	70.24
57	Thailand	68.78
59	Vietnam	68.48
69	Indonesia	66.99
97	Cambodia	58.55
105	Lao PDR	56.16
112	Myanmar	52.97

Skilled employment share



*Out of 124 economies

SOURCE: HUMAN CAPITAL REPORT, WORLD ECONOMIC FORUM BUSINESSWORLD GRAPHICS: BONG R. FORTIN

ประเทศไทยยังมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ยังเป็นรองอีกหลายประเทศ ซึ่งเราจะต้องเน้นที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ในภาคการศึกษา อันประกอบด้วย ทักษะที่สะสมมา ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จำเป็นไม่ได้ อาทิ สัมพันธภาพส่วนบุคคลในสังคม การได้รับการยอมรับในแวดวง เป็นต้น

Asia and the Pacific

Rank	Country	Score
5	Japan	82.74
9	New Zealand	81.84
13	Australia	80.22
24	Singapore	78.15
30	Korea, Rep.	76.84
46	Philippines	71.24
51	Mongolia	70.75
52	Malaysia	70.24
57	Thailand	68.78
59	Vietnam	68.48
60	Sri Lanka	68.19
64	China	67.47
69	Indonesia	66.99
80	Iran, Islamic Rep.	63.20
87	Bhutan	61.11
97	Cambodia	58.55
99	Bangladesh	57.62
100	India	57.62
105	Lao PDR	56.16
106	Nepal	55.77
112	Myanmar	52.97
113	Pakistan	52.63

ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในอนาคต ประกอบด้วย

- มีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
- สามารถระบุโอกาสและอุปสรรคได้
- มีความสามารถในการบริหารด้านการเงิน
- สามารถตั้งศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่
- สามารถพัฒนากรอบการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- มีความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- มีความสามารถในการสร้างผู้นำในองค์กร
- มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ตลาด และหน่วยงานภาคเอกชน
- มีความสามารถในการวางกลยุทธ์



@refthinking

(SOURCE: FUTURE OF JOBS REPORT, WORLD ECONOMIC FORUM)

TOP 10 SKILLS IMPORTANT IN THE WORKFORCE

2015

2020

1. Complex Problem Solving



2. Coordinating with Others



3. People Management



4. Critical Thinking



5. Negotiation



6. Quality Control



7. Service Orientation



8. Judgement and Decision Making

9. Active Listening



10. Creativity



1. Complex Problem Solving



2. Critical Thinking



3. Creativity



4. People Management



5. Coordinating with Others



6. Emotional Intelligence



7. Judgement and Decision Making



8. Service Orientation



9. Negotiation



10. Cognitive Flexibility





CROSS CULTURAL COMPETENCY

ABILITY TO OPERATE IN DIFFERENT CULTURAL SETTINGS

THE DRIVERS:



COMPUTATIONAL THINKING

ABILITY TO TRANSLATE VAST AMOUNTS OF DATA INTO ABSTRACT CONCEPTS AND TO UNDERSTAND DATA BASED REASONING

THE DRIVERS:



NEW MEDIA LITERACY

ABILITY TO CRITICALLY ASSESS AND DEVELOP CONTENT THAT USES NEW MEDIA FORMS, AND TO LEVERAGE THESE MEDIA FOR PERSUASIVE COMMUNICATION

THE DRIVERS:



TRANSDISCIPLINARY

LITERACY IN AND ABILITY TO UNDERSTAND CONCEPTS ACROSS MULTIPLE DISCIPLINES

THE DRIVERS:



DESIGN MINDSET

ABILITY TO REPRESENT AND DEVELOP TASKS AND WORK PROCESSES FOR DESIRED OUTCOMES

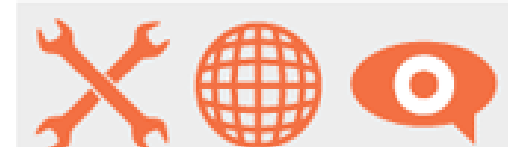
THE DRIVERS:

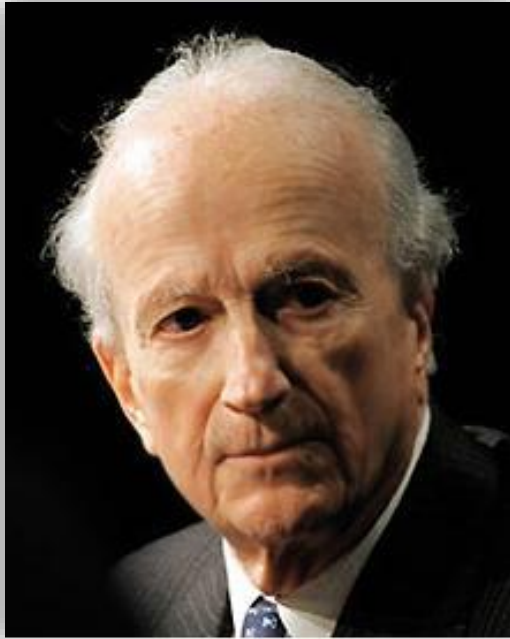


COGNITIVE LOAD MANAGEMENT

ABILITY TO DISCRIMINATE AND FILTER INFORMATION FOR IMPORTANCE, AND TO UNDERSTAND HOW TO MAXIMIZE COGNITIVE FUNCTIONS

THE DRIVERS:





GARY S. BECKER

Winner of the Nobel Prize in Economics

HUMAN CAPITAL

*A Theoretical
and Empirical
Analysis with
Special Reference
to Education*

THIRD EDITION

the collective skills, knowledge, or other intangible assets of individuals that can be used to create economic value for the individuals, their employers, or their community:

*Education is an investment in human **capital** that pays off in terms of higher productivity.*

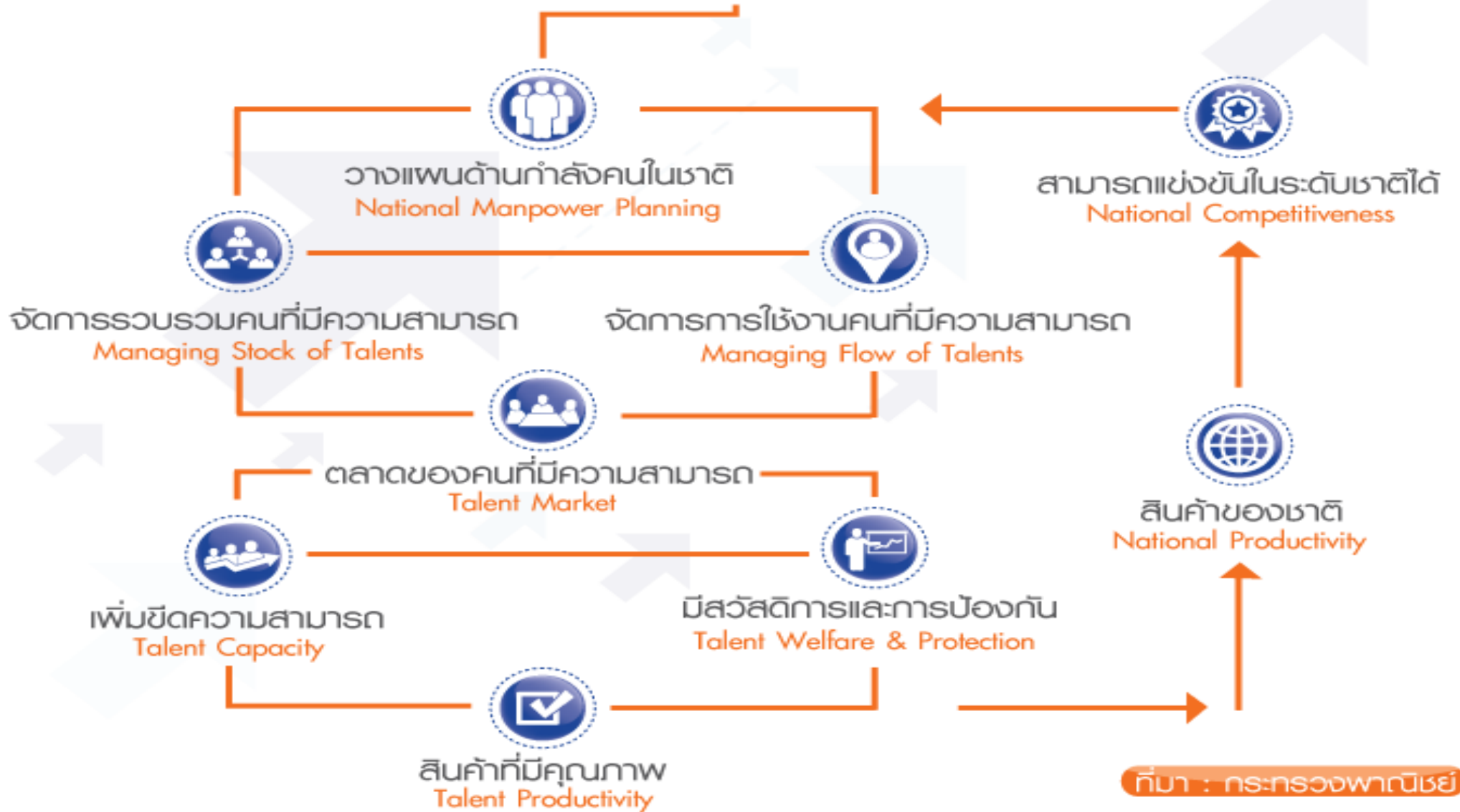
ที่มา : <http://www.dictionary.com/browse/human-capital>

ทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงหมายถึงทุนของทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบไปด้วย ทักษะที่สะสมมา ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพยากรอื่นที่บุคคลอื่นที่จำเป็นต้องไม่ได้ อาทิ สัมพันธภาพส่วนบุคคลในสังคม การได้รับการยอมรับในแวดวง ฯลฯ ที่จะทำใหบุคคลนั้นสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเอง องค์กร และสังคมได้

Physical Capital	Human Capital
<i>Examples:</i> Land, Machinery, Equipments, Natural Resources 1. Visible, tangible or quantifiable 2. Value gets reduced with use – depreciation 3. This is always a means to an end 4. Can be priced and exchanged for money 5. Consumers and producers are different 6. Stock gets exhausted with use 7. Efficiency of use depends only on technical quality of the product	<i>Examples:</i> Knowledge, skills, attitudes, health and fitness Invisible, not precisely quantifiable Value gets increased with use Can be both a means and an end Priceless even though it is priced Consumers and producers are the same Stock never gets exhausted Efficiency does not depend just on technical quality; sincerity and dedication of the user are also important

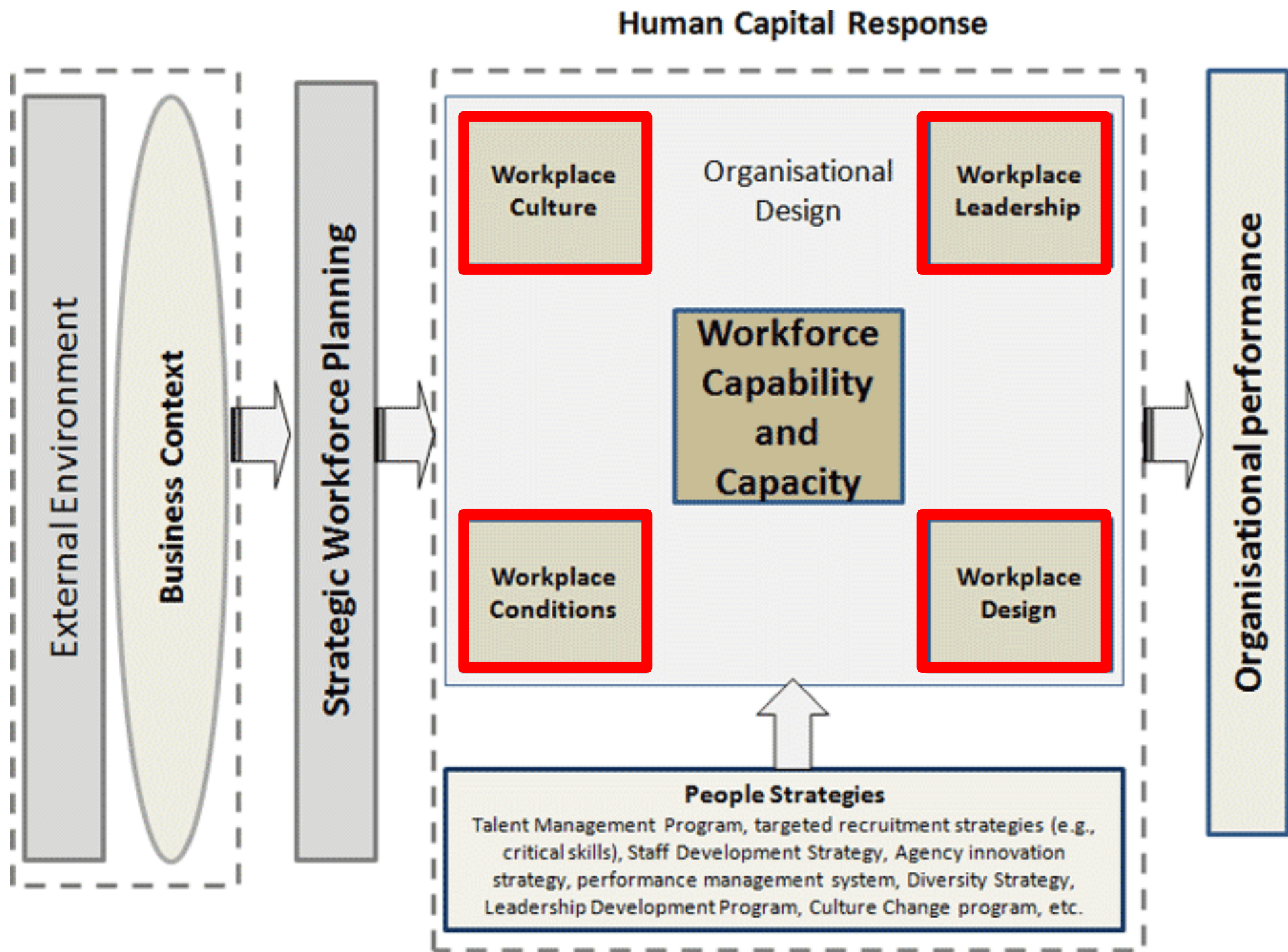
Thailand 4.0 & National Human Capital Development

Thailand 4.0



Thailand 4.0 & Learning Society Creation





OUR
WORK
CULTURE

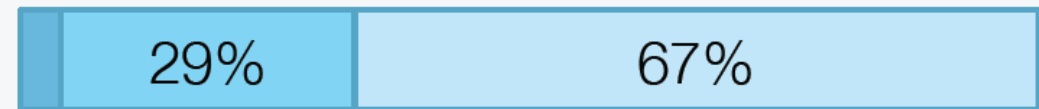
**Culture does not change
because we desire to
change it. Culture changes
when the organization is
transformed; the culture
reflects the realities of
people working together
every day.**

What are the leadership needs in your organization?

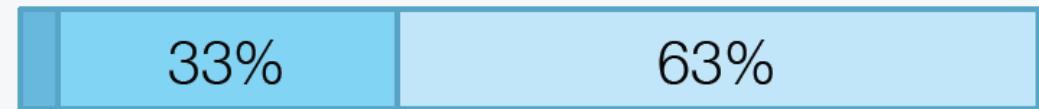
ALL

■ Low ■ Medium ■ High

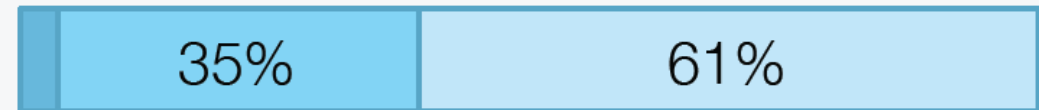
Leaders who inspire trust



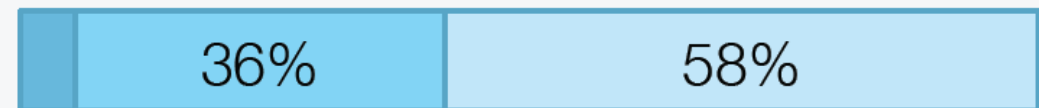
Leaders who communicate effectively



Leaders who build effective teams



Transformational leaders

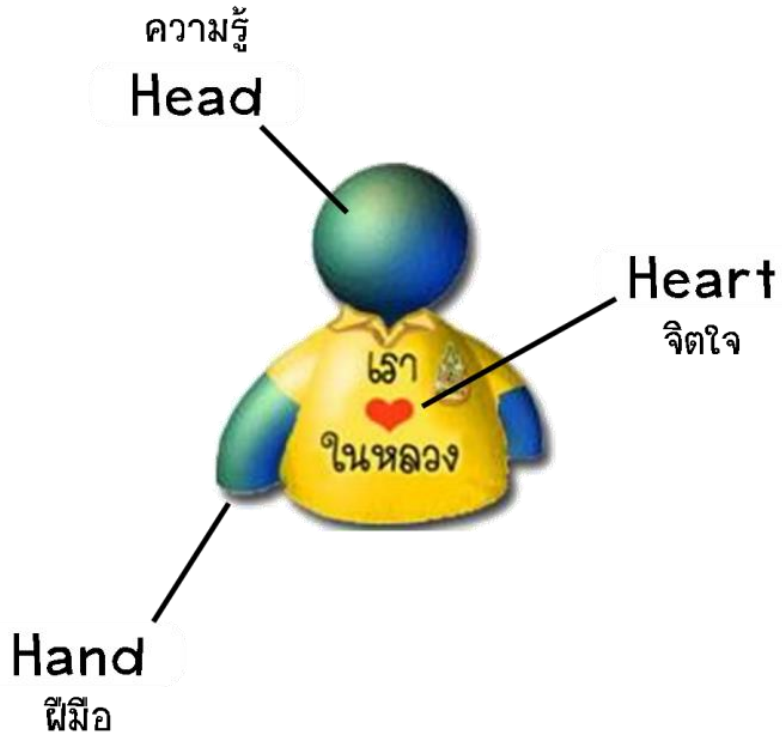


Leaders who develop others through coaching and mentoring



Innovative leaders

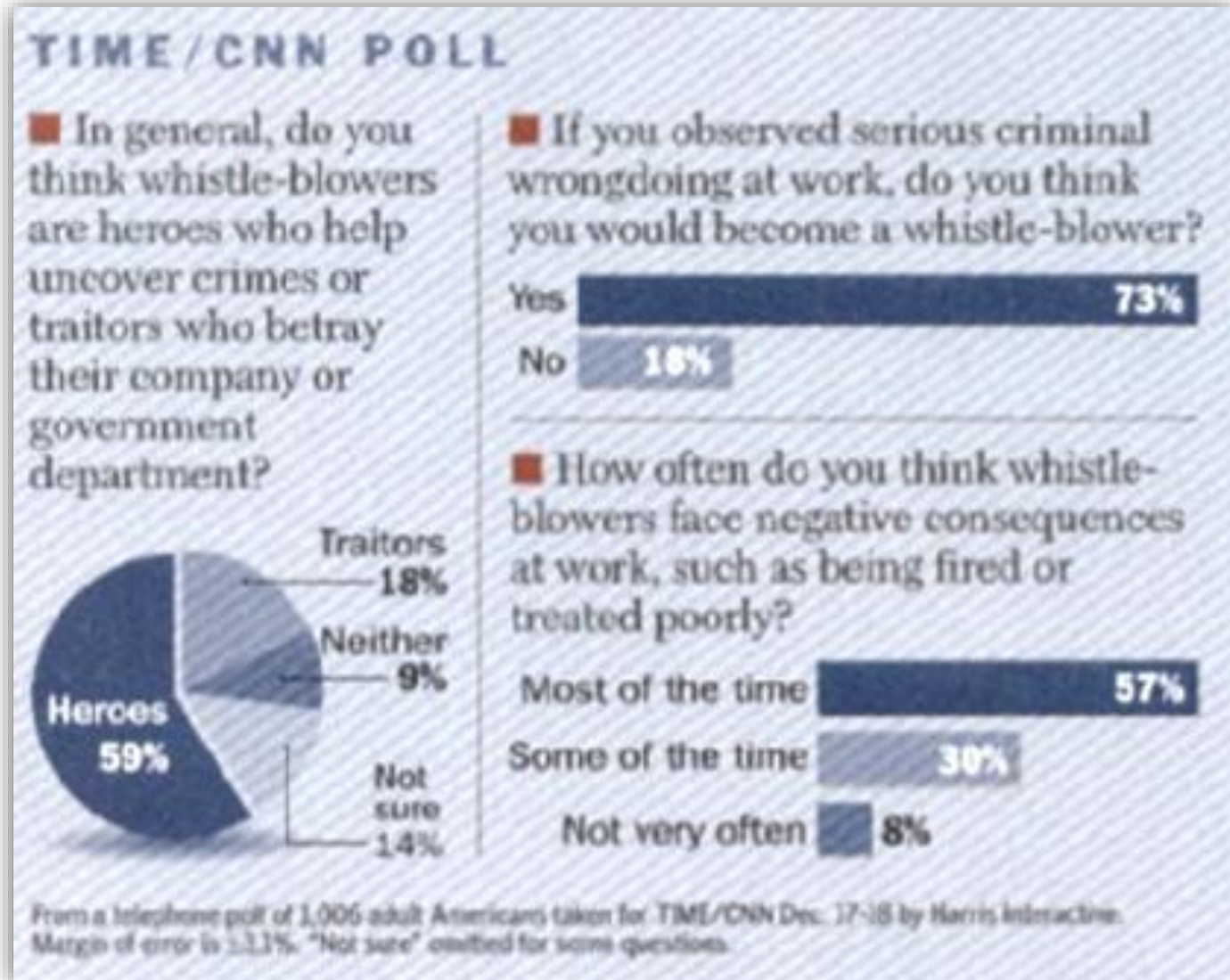




- ❖ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ชอบธรรม เสียสละ อดทน ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ
- ❖ ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา มีหลักธรรม แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ
- ❖ โปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ❖ ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชังในการให้บริการ ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ
- ❖ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า เสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก



ข้าราชการที่ดีจะต้องกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ชอบธรรม เสียสละ อดทน ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ



ข้าราชการที่ดีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา มีหลักธรรมแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

ข้าราชการที่ดีจะต้องซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อประเทศชาติ โดยความซื่อสัตย์นี้จะเป็นเกราะป้องกันภัยต่างๆของข้าราชการ และข้าราชการที่ดีจะต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความรักกุ่มและรอบคอบ โดยผลของการปฏิบัติงานนั้นจะนำมาซึ่งผลสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจ และผลสัมฤทธิ์อันตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่

ทั้งนี้ข้าราชการจะต้องรับผิดชอบต่อในการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดจนให้เกิดความโปร่งใส



ข้าราชการที่ดีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยโปร่งใส ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย ทั้งนี้ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสนี้จะเกี่ยวข้องกับการที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือตรวจสอบการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ปิดกั้น

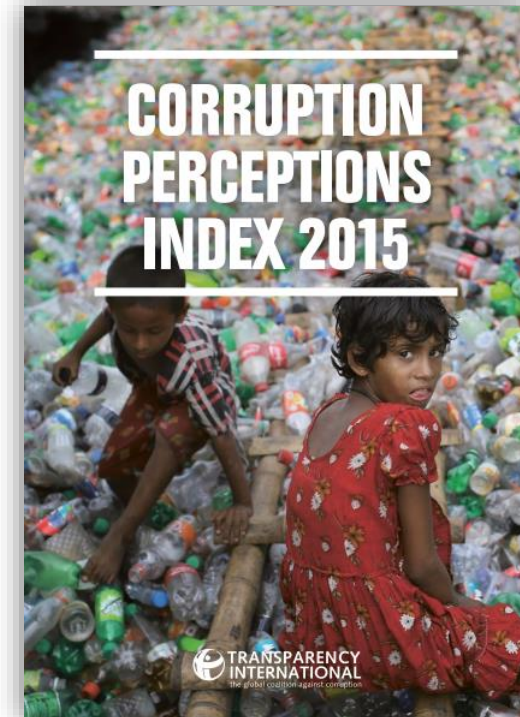
การที่จะปฏิบัติงานได้อย่างโปร่งใสนั้นข้าราชการที่ดีจะต้องยึดมั่นในหลักการที่ดีสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ที่สำคัญการทำงานทุกขั้นตอนจะต้องมีการบันทึกรายละเอียดการทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนเพื่อสามารถนำมาตรวจสอบได้ในภายหลัง



RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
1	Denmark	91
2	Finland	90
3	Sweden	89
4	New Zealand	88
5	Netherlands	87
5	Norway	87
7	Switzerland	86
8	Singapore	85
9	Canada	83
10	Germany	81
10	Luxembourg	81
10	United Kingdom	81
13	Australia	79
13	Iceland	79
15	Belgium	77
16	Austria	76
16	United States	76
18	Hong Kong	75
18	Ireland	75
18	Japan	75
21	Uruguay	74
22	Qatar	71

23	Chile	70
23	Estonia	70
23	France	70
23	United Arab Emirates	70
27	Bhutan	65
28	Botswana	63
28	Portugal	63
30	Poland	62
30	Taiwan	62
32	Cyprus	61
32	Israel	61
32	Lithuania	61
35	Slovenia	60
36	Spain	58
37	Czech Republic	56
37	Korea (South)	56
37	Malta	56
40	Cape Verde	55
40	Costa Rica	55
40	Latvia	55
40	Seychelles	55

RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
44	Rwanda	54
45	Jordan	53
45	Mauritius	53
45	Namibia	53
48	Georgia	52
48	Saudi Arabia	52
50	Bahrain	51
50	Croatia	51
50	Hungary	51
50	Slovakia	51
54	Malaysia	50
55	Kuwait	49
56	Cuba	47
56	Ghana	47
58	Greece	46
58	Romania	46
60	Oman	45
61	Italy	44
61	Lesotho	44
61	Montenegro	44
61	Senegal	44
61	South Africa	44



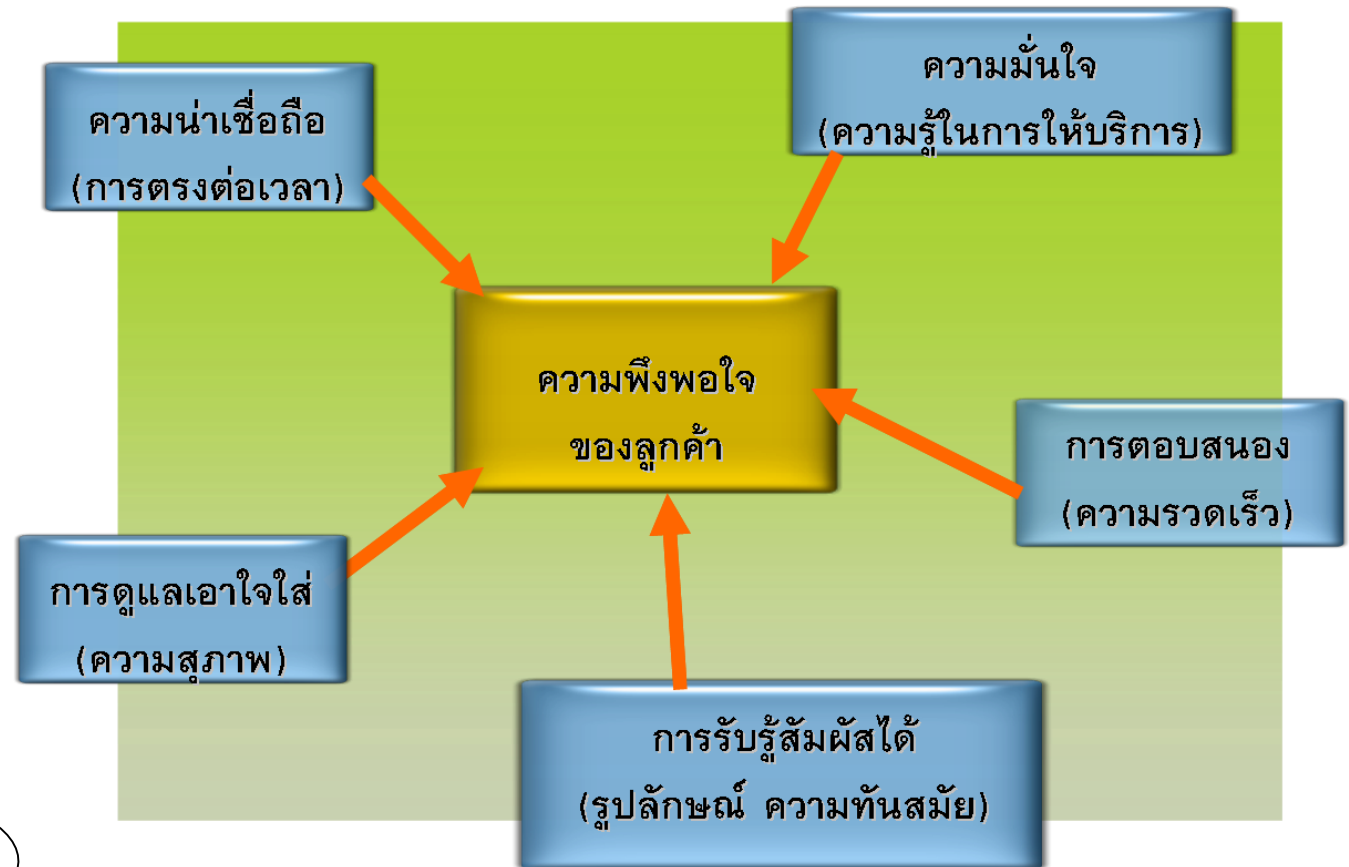
76	Bosnia and Herzegovina	38
76	Brazil	38
76	Burkina Faso	38
76	India	38
76	Thailand	38
76	Tunisia	38
76	Zambia	38
83	Benin	37
83	China	37

RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
1	Denmark	90
1	New Zealand	90
3	Finland	89
4	Sweden	88
5	Switzerland	86
6	Norway	85
7	Singapore	84
8	Netherlands	83
9	Canada	82
10	Germany	81
10	Luxembourg	81
10	United Kingdom	81
13	Australia	79
14	Iceland	78
15	Belgium	77
15	Hong Kong	77
17	Austria	75
18	United States	74
19	Ireland	73
20	Japan	72
21	Uruguay	71
22	Estonia	70
23	France	69

24	Bahamas	
24	Chile	
24	United Arab Emirates	
27	Bhutan	
28	Israel	
29	Poland	
29	Portugal	
31	Barbados	
31	Qatar	
31	Slovenia	
31	Taiwan	
35	Botswana	
35	Saint Lucia	
35	Saint Vincent The Grenadines	
38	Cape Verde	
38	Dominica	59
38	Lithuania	59
41	Brunei	58
41	Costa Rica	58
41	Spain	58
44	Georgia	57
44	Latvia	57
46	Grenada	56



SCORE		RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
5		90	Liberia	37
5		90	Morocco	37
5		90	The FYR of Macedonia	37
5		95	Argentina	36
5		95	Benin	36
5		95	El Salvador	36
5		95	Kosovo	36
4		95	Maldives	36
4		95	Sri Lanka	36
4		101	Gabon	35
4		101	Niger	35
4		101	Peru	35
4		101	Philippines	35
4		101	Thailand	35
4		101	Timor-Leste	35
4		101	Trinidad and Tobago	35
4		108	Algeria	34
4		108	Côte d'Ivoire	34
4		108	Egypt	34
4		108	Ethiopia	34
		108	Guyana	34



ความพึงพอใจในการได้รับบริการที่ดีนั้นมีหลากหลายมิติและก็แล้วแต่สถานการณ์ของการบริการด้วย อย่างไรก็ตามการให้บริการนั้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจได้ก็เมื่อผู้รับบริการรู้สึกว่าได้รับบริการตรงตามที่ต้องการ

แนวใหม่

ผลลัพธ์ (Outcome)

ผลผลิต (Outputs)

โครงการ (Project)

ทรัพยากรบริหาร (Inputs)

แนวเก่า

ข้าราชการที่ดีจะต้องทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดี แก่หน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า เสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก หรือที่เรียกว่า Result Based Management (RBM)

Inputs

Impact

การบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับของ องค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัด วางระบบการตรวจสอบผลงานด้วยตัวชี้วัด ด้วยหลักการดังต่อไปนี้

S : Specific เฉพาะเจาะจง

M : Measurable สามารถวัดค่าได้

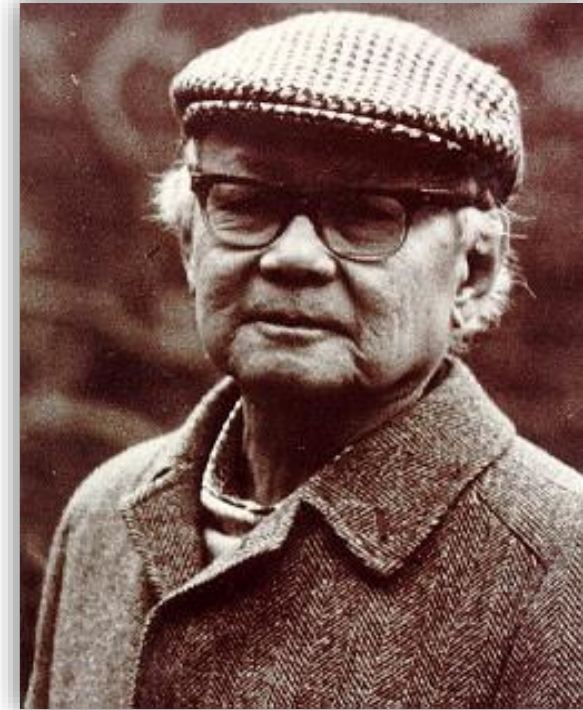
A : Achievable เป็นไปได้

R : Reasonable มีเหตุมีผล

T : Time Frame อยู่ในกรอบเวลาที่กำหนด

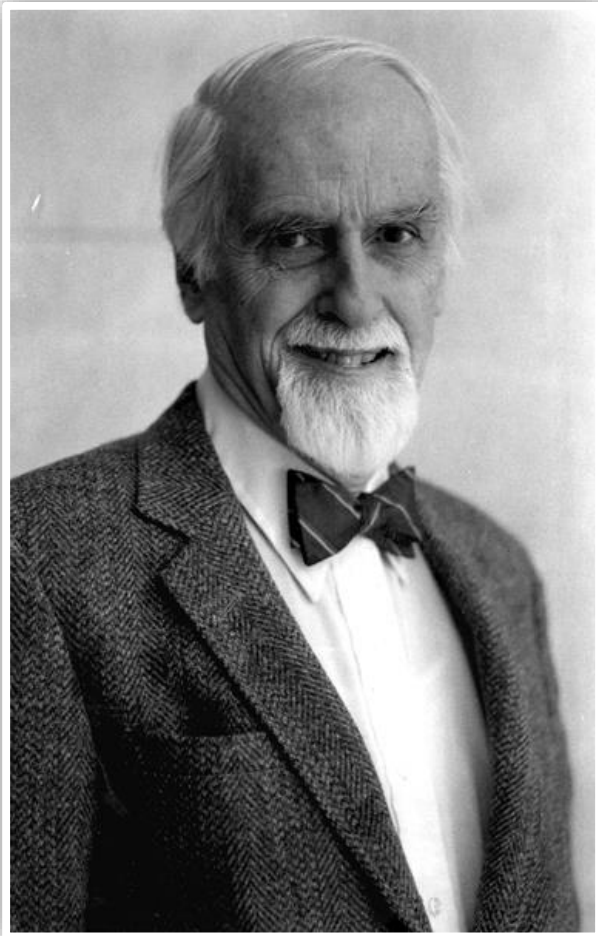


อาจารย์ ปวย อึ้งภากรณ์ ได้เขียนบทความหนึ่งได้รับการอ้างอิงและเผยแพร่มากที่สุดบทความหนึ่งคือ “จากครรภ์มารดาสู่เชิงตะกอน” (The Quality of Life of the a South East Asian : A Chronicle of Hope from Womb to Tomb) ตีพิมพ์ใน Bangkok Post ฉบับวันที่ 18 ตุลาคม 2516

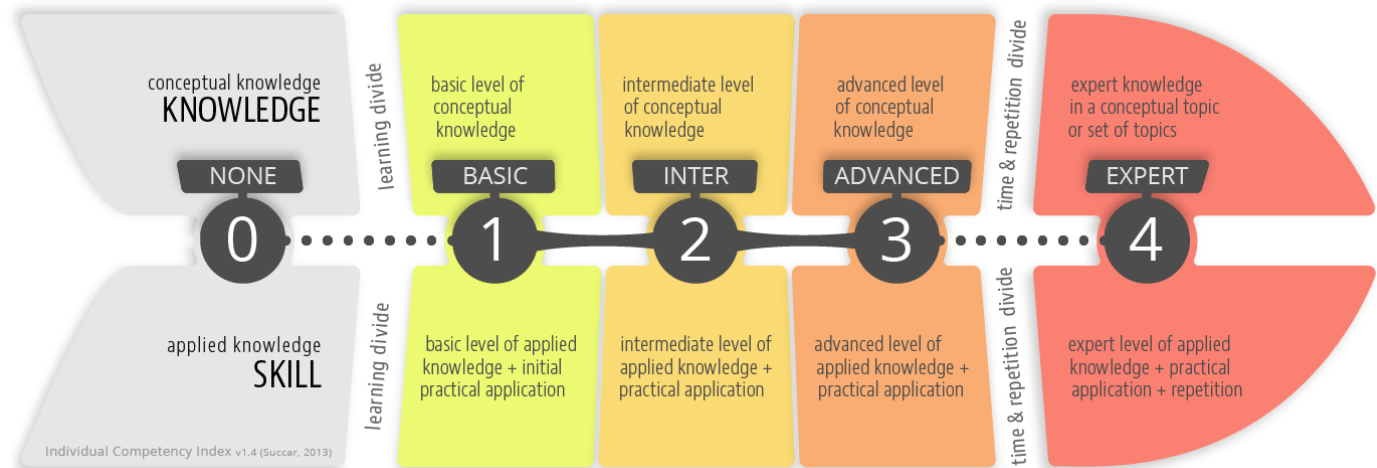


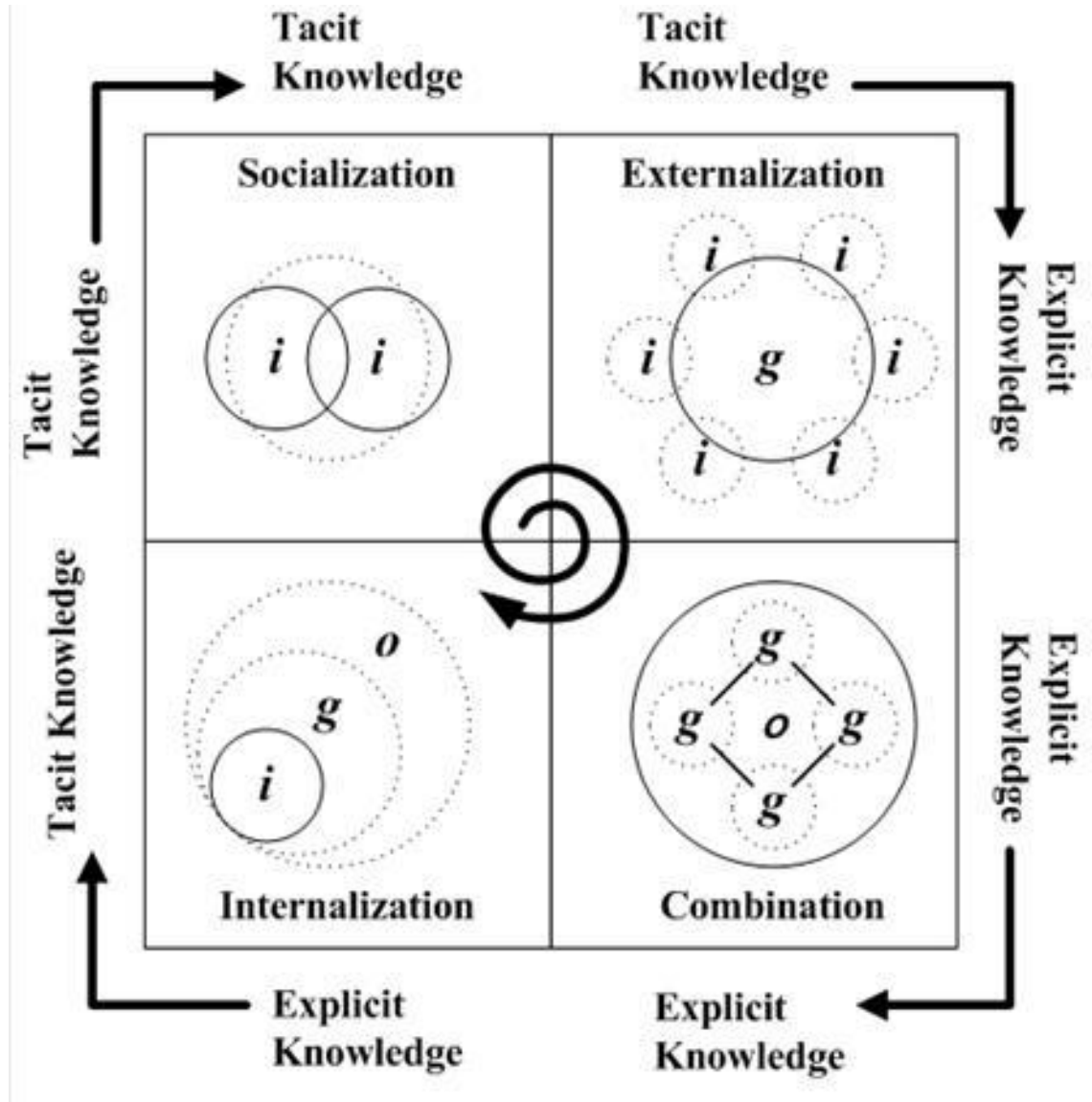
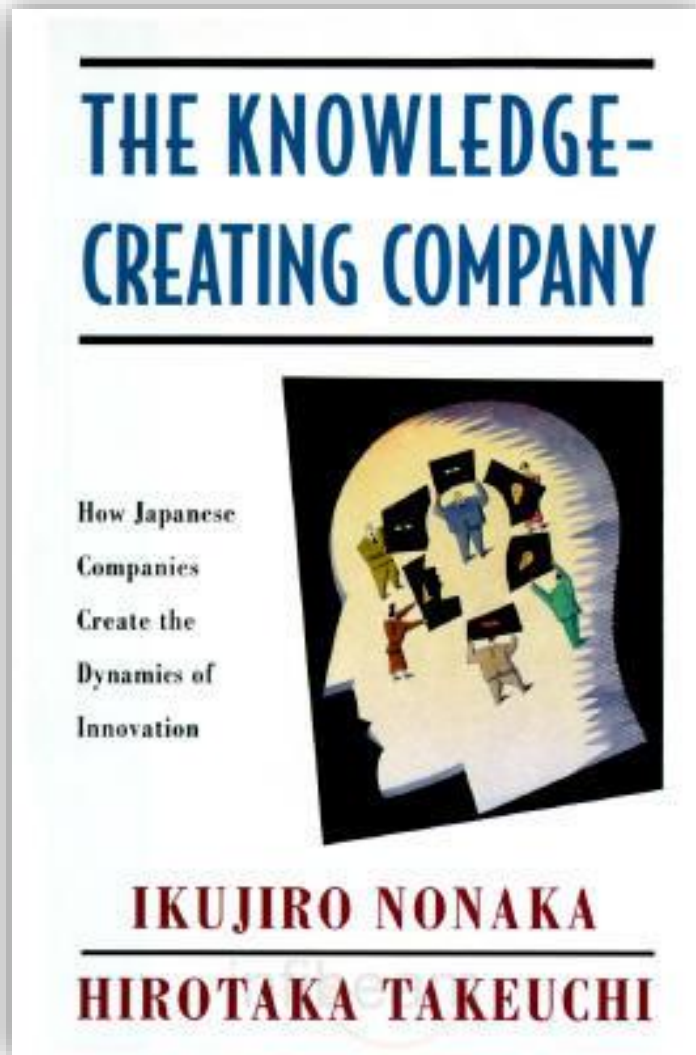
เกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของข้าราชการไทย

- ❖ ประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน
- ❖ ประโยชน์ในระยะยาว ไม่ใช่ระยะสั้น
- ❖ ประโยชน์ที่พอเพียง ไม่ใช่ผลประโยชน์ที่มากที่สุด
- ❖ ประโยชน์ที่สมดุลทั้งเรื่องเศรษฐกิจและสังคม



คำว่า Competence ปรากฏขึ้นครั้งแรกในงานเขียนของ R. W. White ในปีค.ศ. 1959 ที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นผลการทำงาน (Performance Motivation) แต่ที่ได้รับความสนใจมากคือในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 ที่ศาสตราจารย์ David C. McClelland แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ตีพิมพ์งานวิจัยในปี ค.ศ. 1973 ชื่อ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ซึ่งเป็นการวิจัยโดยทำการสอบถามเจ้าหน้าที่ที่ทำงานได้ดีตามเกณฑ์และทำงานไม่ได้ตามเกณฑ์ในเรื่องความสำเร็จและความล้มเหลว และจากการศึกษาพบว่า “ผู้ทำงานเก่งไม่ใช่คนที่เรียนเก่ง แต่ต้องเป็นคนที่สามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ในงานที่ทำ จึงเรียกว่าคนนั้นมี Competency ที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ”





ในปี ค.ศ. 1998 Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi ได้ตีพิมพ์หนังสือชื่อว่า “The Knowledge-Creating Company : How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation” ซึ่งทั้งสองคนได้นำเสนอรูปแบบของการจัดการความรู้ที่เรียกว่า SECI Model



บุคคลจำเป็นต้องสร้างภาพลักษณ์เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) และการยอมรับ (Acceptance) ในความแตกต่าง หรือความพิเศษในตัวตนของตนเอง การที่ต้องทำให้เกิดความตระหนักนั้นก็เพื่อที่จะให้เป็นตัวอย่งที่ดีแก่คนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงาน ในองค์กรใดที่มีคนเก่งและคนดีเป็นตัวอย่างก็จะทำให้เกิดผลในทางบวกแก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

ภาพลักษณ์ในตัวบุคคลสามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัสหลัก คือ การมองเห็นทางตา (Visual) การได้ยินทางหู (Verbal) และการสัมผัสทางจมูก (กลิ่น) ปาก (รสชาติ) และทางผิวหนัง (Sensual) ซึ่งจะก่อให้เกิด Visual impact Verbal impact และ Sensual impact



FUTURE FARMS

small and smart

SURVEY DRONES

Aerial drones survey the fields, mapping weeds, yield and soil variation. This enables precise application of inputs, mapping spread of pernicious weed blackgrass could increase Wheat yields by 2-5%.

FLEET OF AGRIBOTS

A herd of specialised agribots tend to crops, weeding, fertilising and harvesting. Robots capable of microdot application of fertiliser reduce fertiliser cost by 99.9%.

FARMING DATA

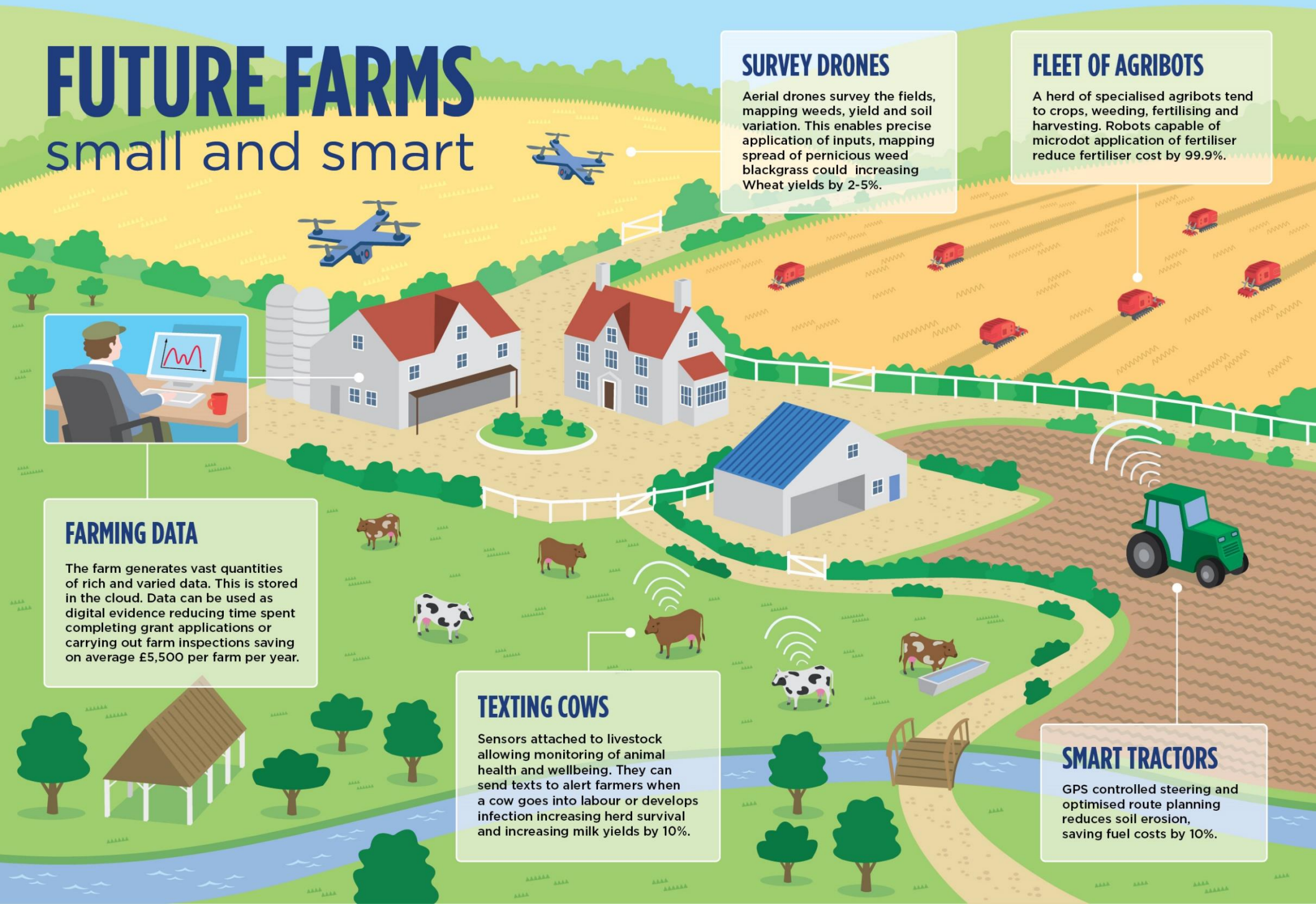
The farm generates vast quantities of rich and varied data. This is stored in the cloud. Data can be used as digital evidence reducing time spent completing grant applications or carrying out farm inspections saving on average £5,500 per farm per year.

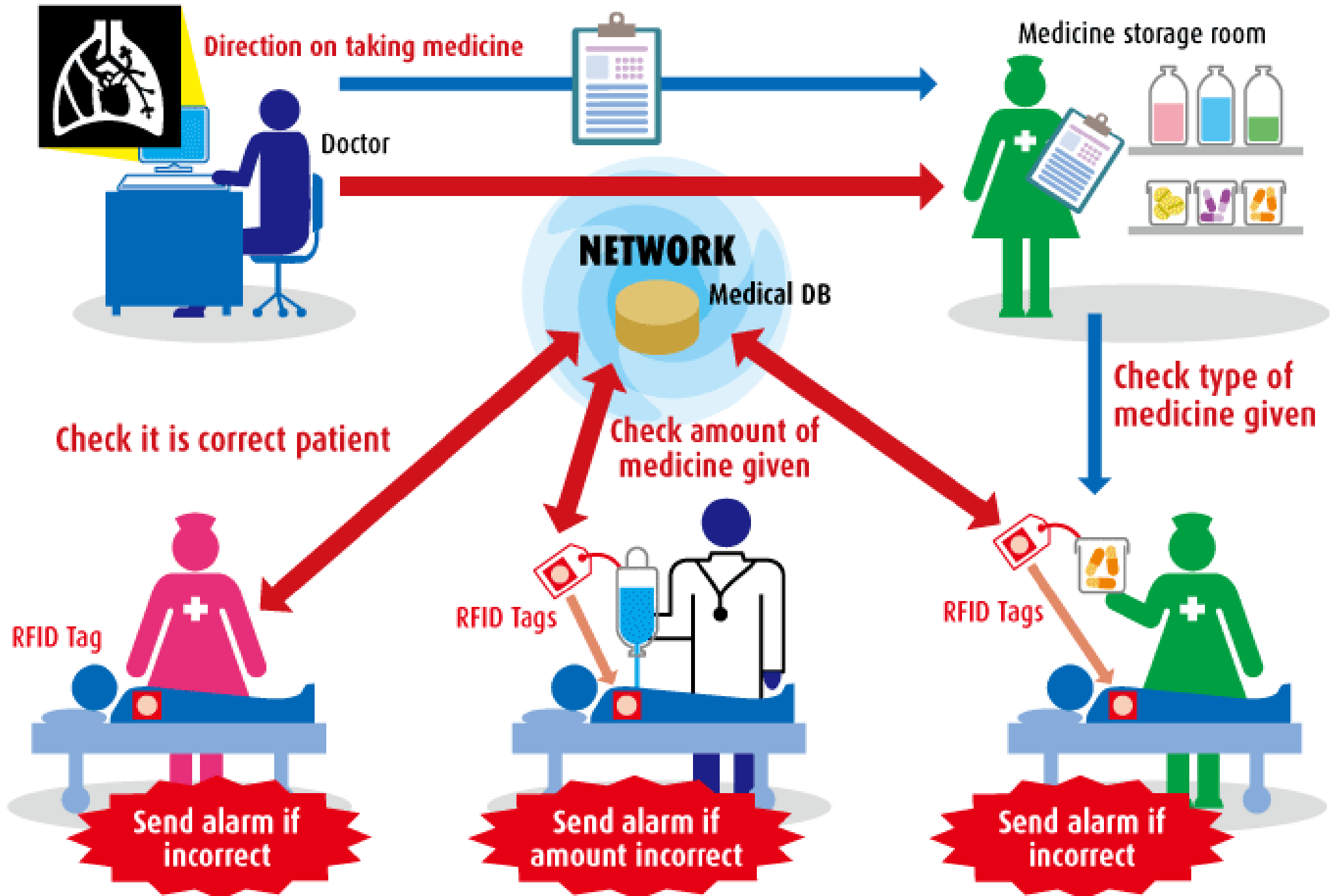
TEXTING COWS

Sensors attached to livestock allowing monitoring of animal health and wellbeing. They can send texts to alert farmers when a cow goes into labour or develops infection increasing herd survival and increasing milk yields by 10%.

SMART TRACTORS

GPS controlled steering and optimised route planning reduces soil erosion, saving fuel costs by 10%.



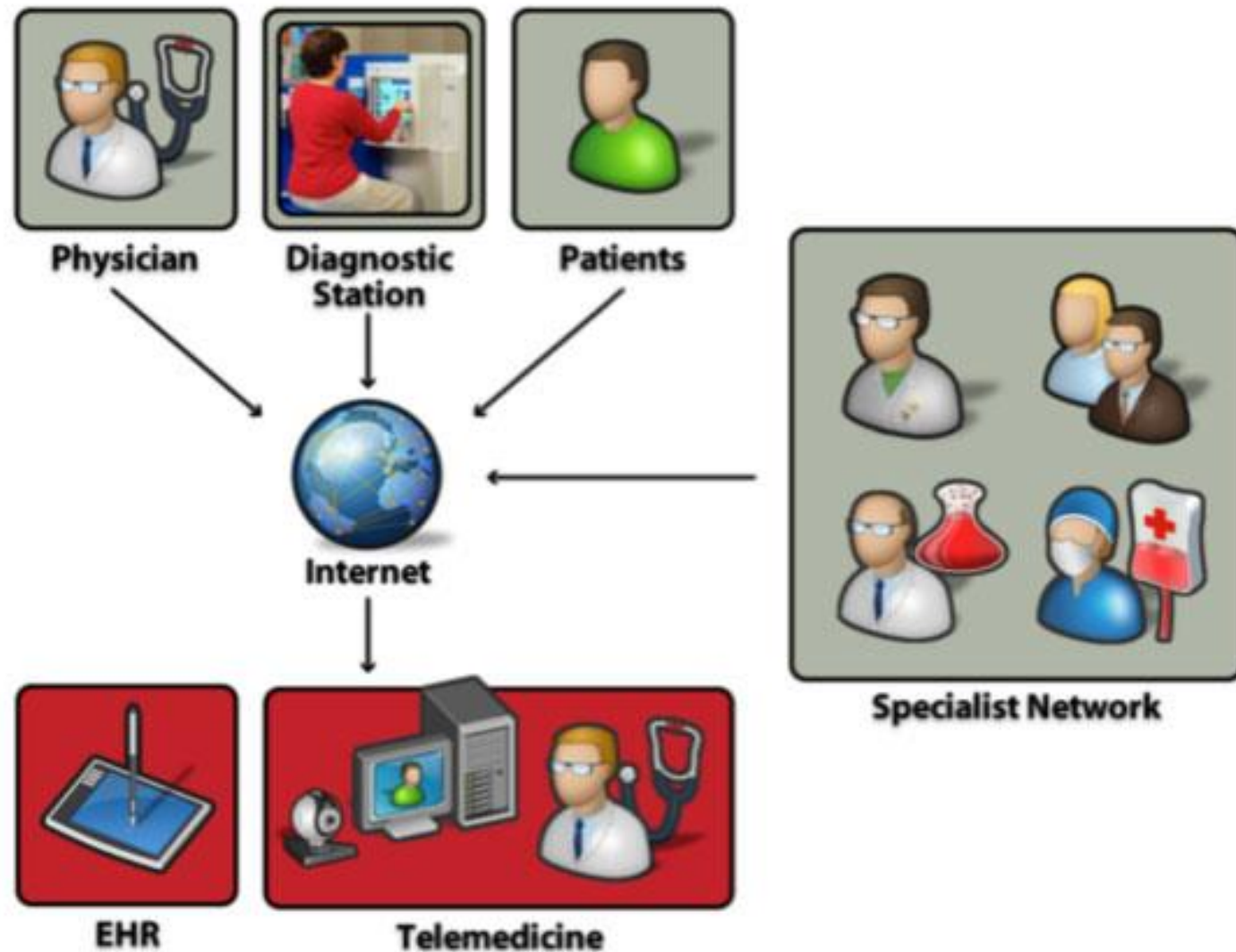


เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคของ 4.0

บุคลากรทางการแพทย์มีความ
จำเป็นที่จะต้องเชื่อมโยงข้อมูล
ข่าวสารในเครือข่ายสาธารณสุข
มากขึ้นเรื่อยๆ

ทำให้บุคลากรสาธารณสุข
จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ
และมีทักษะในการใช้งานระบบ
สารสนเทศและเข้าถึงข้อมูล
ข่าวสาร และสารสนเทศได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

ตลอดจนสามารถบูรณาการ
ความรู้ต่างๆจนจะสามารถสร้าง
เป็นนวัตกรรมใหม่ๆได้เพิ่มมาก
ขึ้น



Human Capital

Techno is a form of electronic dance music (EDM) that originated in Detroit, Michigan in the United States during the mid-1980s. The first recorded use of the word techno in reference to a genre of music was in 1989 [1][4]. Many styles of techno now exist, but Detroit techno is seen as the foundation upon which a number of subgenres have been built [5].



Facebook.com/tanavichc



tanavich.c@gmail.com



089.009.0009