



สร้างพลังคน เสริมพลังสู่ความยั่งยืนด้วย “ *Winning Academy* ” กับ 4 องค์กรชั้นนำของไทย

เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนให้
องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
หลากหลายองค์กรชั้นนำจึงจัดตั้ง “Academy” หรือ ศูนย์การเรียนรู้ขึ้น
ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญเพื่อวางรากฐานไปสู่การพัฒนาคน ให้มีศักยภาพ
ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและมีทักษะความเชี่ยวชาญในแบบฉบับเฉพาะตาม
ความต้องการขององค์กร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเล็งเห็นถึงความสำคัญของประเด็นดังกล่าวจึงได้จัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากผู้บริหารองค์กรชั้นนำของไทย ภายใต้ชื่องาน “Winning Academy สร้างพลังคน เสริมพลังองค์กรสู่ความยั่งยืน” ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560

โดยได้รับเกียรติจาก **ดร.พานิช เหล่าศิริรัตน์** ผู้อำนวยการสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กล่าวเปิดงานสัมมนาด้วยการหยิบยกประเด็นเรื่องความสำคัญของ Corporate University ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถค้นหาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพได้อย่างตรงจุด เป็นหนทางขององค์กรที่จะช่วยหาบุคลากรของตัวเอง “การตั้ง Corporate University ต้อง Align กับกลยุทธ์ขององค์กรที่ตั้งขึ้นมา รวมทั้งต้องมอบความรู้ที่ไม่สามารถหาได้ใน มหาวิทยาลัยทั่วไปเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับภาคธุรกิจ เพราะฉะนั้นองค์กร

เหล่านี้ต้องอย่าทิ้ง Identity ของตัวเอง อีกทั้งจุดแข็งของ Corporate University คือการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจได้ดีกว่ามหาวิทยาลัยแบบ Traditional”

นอกจากนี้ ยังได้รับโอกาสจาก 4 ผู้บริหารองค์กรชั้นนำของไทยร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ที่เรียกได้ว่าเป็น “Winning Academy” ตัวอย่างแห่งความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ **รศ.ดร.สมภพ มานะรังสรรค์** อธิการบดี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ **คุณสุภาวดี หุตะสิงห์** ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) **คุณเชิดพันธ์ โชติคุณ** รักษาการผู้อำนวยการใหญ่ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และ **คุณปิยดา จงพยุหะ** ผู้จัดการฝ่ายสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท.

01 | PIM ต้นแบบยุทธศาสตร์ Corporate University

“

เราเห็นถึงแนวโน้มความเปลี่ยนแปลง
ของโลกที่เกิดขึ้นจึงต้องเตรียมคนเพื่อ
ยอมรับกับคำว่า **Change** ของโลกให้ได้

”

รศ.ดร.สมภพ มานะรังสรรค์

อธิการบดี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
หรือ Panyapiwat Institute of Management



รศ.ดร.สมภพ มานะรังสรรค์ อธิการบดี
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ หรือ Panyapiwat
Institute of Management ได้บอกเล่าถึงการ
จัดตั้งสถาบันฯ ไว้ที่น่าสนใจและแสดงให้เห็น
ถึงความมุ่งมั่นที่จะช่วยพัฒนาคนเพื่อสอดรับกับ
ทิศทางของโลก “PIM ถือเป็น Comprehensive
University แห่งแรกของไทย เป็น Corporate
University ที่ถือว่าค่อนข้างใหม่ PIM ไม่ต้องการ
ไปแข่งขันกับมหาลัยหลักๆ ที่มีอยู่แล้วแต่ชูเรื่อง
ความแตกต่างในฐานะที่มีองค์กรธุรกิจให้ความ
ช่วยเหลืออยู่”

“เราเห็นถึงแนวโน้มความเปลี่ยนแปลง
ของโลกที่เกิดขึ้นจึงต้องเตรียมคนเพื่อยอมรับกับ
คำว่า **Change** ของโลกให้ได้ ปัญญาภิวัฒน์
จะเปิดหลักสูตรเพื่อสอดรับกับความเปลี่ยน
แปลงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น กระแส Digitalization
หรือ Roboticsization เมื่อเกิดการเข้ามาของ
Internet of Things หรือ Robots แล้วเราจะ
เตรียมตัวคนอย่างไร รวมไปถึงการสร้างคนให้
สามารถทำงานร่วมกันบนพื้นฐานและภูมิหลัง
ที่ต่างกัน ไปจนถึงการพร้อมรับมือ กับ Rapid
Urbanization หรือการขยายตัวของเมืองซึ่งจะ
ทำให้เกิดโอกาสทางธุรกิจมากยิ่งขึ้น จึงต้อง
เตรียมคนให้พร้อมด้วยเช่นกัน”



สำหรับแรงขับเคลื่อนให้เกิดการจัดตั้ง Corporate University ก็มาจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังที่ รศ.ดร.สมภพ ได้กล่าวต่อไปว่า “เมื่อเศรษฐกิจเปลี่ยนจากการใช้แรงงานไปสู่การใช้สมองหรือนวัตกรรมและภูมิปัญญามากยิ่งขึ้น จึงเกิดการขยายตัวของ Knowledge Based Economy รวมทั้ง HR Loyalty คือการจะเปลี่ยนคนอย่างไรให้สามารถจ้างงานได้ยาวนานขึ้น นอกจากนี้ องค์กรต้องทำหน้าที่เป็น Educator ไม่ใช่แค่มหาวิทยาลัยเท่านั้นที่ทำหน้าที่นั้นอย่างเดียว เพราะมหาวิทยาลัยตามระบบมีความเป็นวิชาการมากเกินไป”

“ดังนั้นการจะบริหารจัดการคน ก็ต้องสร้างคนขึ้นมาเอง เพราะคนที่สามารถตอบสนองกับพลวัตความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกได้ต้องมีคุณสมบัติในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างกว้างขวาง มีทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความคิด

สร้างสรรค์ และสำคัญที่สุด คือการสร้างคนให้สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงทีกับการเปลี่ยนแปลง”

“รศ.ดร.สมภพ จึงมองเห็นว่าแรงผลักดันดังกล่าวส่งผลให้เกิดการจัดตั้ง Corporate University เพื่อสร้างคนเฉพาะทางให้องค์กรนั่นเอง “Corporate University อย่างปัญญาภิวัฒน์เน้นวิธี Work Based Education เพื่อสร้างเครือข่ายกับกลุ่มธุรกิจและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย นักเรียนต้องมีแนวคิด Work-based Learning คือการฝึกงานอย่างเข้มข้น Work-based Teaching อาจารย์ที่สอนต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาว่าวิชาการที่ตัวเองสอนทันสมัยหรือไม่ หรือนำไปใช้งานได้หรือไม่ แล้วนำเอามาตัดแปลงเพื่อการทำงานให้สอดคล้องกับโลกธุรกิจ และ Work-based Researching อาจารย์ต้องทำวิจัยโดยต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เลย”

02

S&P DNA ยุทธศาสตร์สร้าง ขุมกำลังเพื่อองค์กรยั่งยืน

“

การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การสร้างคน ด้วยแนวทาง 3D คือ *Disadvantaged Children DNA S&P* และ *Development*”



คุณสุภาวดี หุตะสิงห์

ผู้อำนวยการ ศูนย์การเรียนรู้
บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

ศูนย์การเรียนรู้ S&P เกิดขึ้นด้วยความพยายามที่จะสร้างคนให้ตรงกับงาน สร้างคนให้มี DNA ของ S&P รวมทั้งเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ด้อยโอกาส นำไปสู่การฝึกฝนคนให้เหมาะสมกับงาน ดังที่ **คุณสุภาวดี หุตะสิงห์** ผู้อำนวยการ ศูนย์การเรียนรู้บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) ได้กล่าวถึงจุดเริ่มต้นแห่งความสำเร็จขององค์กรไว้ว่า “การก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้ S&P ในปีพ.ศ.2550 นำไปสู่การต่อยอดโอกาสในการทำงานให้กับนักเรียนอาชีวศึกษาโดยนักเรียนที่จบจากศูนย์

การเรียนรู้ S&P จะได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปวช. และสามารถสอบเพื่อเรียนจนถึงปริญญาตรีได้ S&P ออกแบบหลักสูตรร่วมกับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยเมื่อจบออกมาจะได้วุฒิการศึกษาวិทยาศาสตร์สาขาเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ สามารถเป็นเชฟหรือผู้บริหารร้านได้โดยตรง การตีเส้นหลักสูตรการเรียนรู้ร่วมกันนี้เพื่อให้สถานศึกษาทราบว่าสถานประกอบการต้องการคนแบบไหน และต่อมาในปี 2559 ได้จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านการประกอบอาหารไทยขึ้นอีกด้วย”

“การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การสร้างคน ด้วยแนวทาง 3D คือ Disadvantaged Children ให้โอกาสแก่นักเรียนที่เป็นเด็กด้อยโอกาส ถือเป็นหนึ่งวิธีในการทำ CSR ของบริษัท ต่อมาคือการสร้างคนด้วย DNA ของ S&P ให้พัฒนาเพื่อตอบสนองวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ Development พัฒนาคนที่มีทักษะในระดับกลางให้กลายเป็นผู้ที่มีทักษะสูงพร้อมที่จะโตต่อไปในอนาคต นักเรียนที่จบจากศูนย์การเรียนรู้ S&P ไปแล้ว ถ้าหากสอบผ่านก็จะได้รับโอกาสเข้าทำงานเป็นพนักงานระดับกลาง สามารถสมัครเรียนต่อปริญญาตรี เมื่อจบออกมาก็สามารถสอบเพื่อทำงานสายอาชีพโดยเป็นผู้บริหารร้านเครือ S&P องค์กรจึงได้ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตอบโจทย์การทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างแท้จริง ค่อย ๆ บ่มเพาะทักษะและความสามารถตามแบบฉบับที่องค์กรต้องการได้ในทุกลำดับขั้นตอนนี้”

คุณสุภาวดี เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องวัฒนธรรมองค์กรที่เรียกว่า PATARA Core Value เพื่อเป็นการพัฒนาคนอย่างยั่งยืนตามแบบฉบับของ S&P “PATARA Core Value เป็นต้นแบบในการสร้างคน S&P ประกอบด้วย Passion ความรักในงาน Action การลงมือทำอย่างฉลาด Teampay การทำงานเป็นทีม Attitude ทักษะที่ดีในการทำงาน Responsibility ความรับผิดชอบและทำในสิ่งที่ถูกต้อง นำไปสู่ Achievement คือความสำเร็จของงานในที่สุด”

“การพัฒนาศักยภาพของคนในแบบ S&P อย่างยั่งยืนจึงมีหลักใหญ่ๆด้วยกันหลายประการ ได้แก่ พัฒนาทักษะวิชาชีพ ด้วยการฝึกฝนให้ชำนาญในงานอาชีพ พัฒนาทักษะวิชาการ ให้ความรู้เพื่อสร้างปัญญา พัฒนาทักษะชีวิต ด้วยการสอนให้เข้าใจตัวเอง ผู้อื่น และการใช้ชีวิต สุดท้ายคือการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นคนดี ตาม PATARA Core Value นั้นเอง”

03

การบินไทยก้าวไกลสู่การเป็นศูนย์ฝึกอบรม อุตสาหกรรมการบินในระดับ World Class

“

พนักงานของการบินไทยต้องมีทั้ง
Skill และ **Knowledge** ซึ่งนำไปสู่การดีไซน์
หลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงาน

”

คุณเชิดพันธ์ โชติคุณ

รักษาการผู้อำนวยการใหญ่
ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)



ในธุรกิจบริการ “บุคลากร” ถือเป็น ส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจ และเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะทำอย่างไรให้บุคลากรของตน รักษาระดับและมาตรฐานการให้บริการไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบินไทยเป็นอีกหนึ่งแหล่งความรู้ทางด้านอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย ที่มุ่งมั่นปรับปรุงให้ศูนย์พัฒนาและอบรมพนักงานการบินไทย ก้าวไปสู่ระดับ World Class

คุณเชิดพันธ์ โชติคุณ รักษาการผู้อำนวยการใหญ่ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กล่าวถึงการพัฒนา

ศักยภาพคนของการบินไทยผ่านการจัดตั้งศูนย์พัฒนาและอบรมพนักงานการบินไทยไว้ว่า “การบินไทยพัฒนาคน ตั้งแต่การฝึกอบรมนักบิน และช่าง ไปจนถึงการฝึกอบรมด้านการบริการ โดยในการก้าวไปสู่ระดับโลกการบินไทยมีข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระหว่างประเทศเป็นปัจจัยหนึ่งในการฝึกพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่ต้องพัฒนาให้เป็นที่ไปตามกลไกของโลก การบินไทยเองก็มีการดีไซน์ Roadmap ไว้ว่า พนักงานในแต่ละระดับต้องมีการพัฒนาในส่วนตัวบ้าง”

“เฉพาะเรื่องคน การบินไทย ติด 1 ใน 4 องค์การยอดเยี่ยมระดับโลกในด้านพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีเงินก็ซื้อไม่ได้ เพราะมีเรื่องของแนวคิด วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องในการสร้างคนด้านการบริการ พนักงานของการบินไทยต้องมีทั้ง Skill และ Knowledge ซึ่งนำไปสู่การตีไฮน์หลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงาน”

สำหรับด้านการฝึกอบรม คุณเชิดพันธ์ ได้อธิบายถึงเรื่องดังกล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า “การบินไทยเปลี่ยนการฝึกอบรมจาก Task-based Training เป็น Competency-based Training โดย Task-based เดิมเน้นการทำตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน เมื่อก่อนพนักงานต้อนรับจะเรียนรู้ขั้นตอนต่างๆ ตามปกติ แต่เมื่อเปลี่ยนมาเป็น Competency-based แบบในปัจจุบัน ก็เปลี่ยนวิธีการสอนจากการ นั่งฟัง Instructor พูด เป็นการกระตุ้นให้คิด สร้างโจทย์ให้พนักงานนำเสนอออกมาได้ ลองวิเคราะห์ห้มุมมองของลูกค้า แล้วค่อยสอดแทรกเรื่องขั้นตอนต่างๆเข้าไปในภายหลังในตอนฝึกจริงจึงทำให้การพัฒนาบุคลากร พนักงานต้อนรับดีขึ้น โดยหัวใจสำคัญใน

การฝึกอบรมคือ 3s Concept ได้แก่ Service Safety Security ความท้าทายของพนักงานให้บริการคือการบาลานซ์แนวคิดหลักทั้ง 3 ด้าน ให้ลูกค้าได้รับบริการที่ดีที่สุดไปพร้อมกับความปลอดภัยสูงสุด”

“เรื่อง Innovation ในการ Training ก็ถือเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะองค์กรมีพนักงานจำนวนมาก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งยังต้องมีการ Recurrent หรือการฝึกซ้ำตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นส่วนความปลอดภัยหรือการฝึกนักบิน เนื่องด้วยจำนวนคนเยอะ ก็ต้องมีการจัดตั้งระบบ E-Learning อีกทั้งนักบินไม่สามารถเข้าออฟฟิศได้จึงต้องมีระบบที่ฝึกฝนที่อื่นได้ โดยที่ต้องผ่านการตรวจสอบได้ด้วย”

คุณเชิดพันธ์ ยังได้ทิ้งท้ายให้เห็นถึงประโยชน์ของการจัดตั้ง Academy ไว้ว่า “ในการพัฒนาคน หรือการตั้งศูนย์เรียนรู้ ทำให้เกิดการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมหรือธุรกิจใด เกิดการเรียนรู้และการแข่งขันในระดับโลกที่ผลักดันและพัฒนาให้เกิดการปรับปรุงการฝึกอบรมเพื่อตอบรับกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร”



04

PTT Leadership Learning Institute หัวใจการเรียนรู้ของ ปตท.

“สถาบัน PLLI ไม่มีหน้าที่ **Teaching** แต่มีหน้าที่ **Inspiring** โดยให้พนักงานศึกษาจากผู้นำภายในองค์กร เชื่อมมันในการถ่ายทอดคุณค่าจากรุ่นสู่รุ่น”

คุณปิยดา จงพยุหะ

ผู้จัดการฝ่ายสถาบันพัฒนาผู้นำ
และการเรียนรู้ กลุ่ม ปตท.



สถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท. ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เมื่อเข้าร่วมหลักสูตรของ PLLI หรือ PTT Leadership Learning Institute แล้วพนักงานก็จะเกิดแรงบันดาลใจและได้รับการจุดประกายความคิด นำไปสู่การต่อยอดการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต ดังที่ **คุณปิยดา จงพยุหะ** ผู้จัดการฝ่ายสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้ กลุ่ม ปตท. ได้บอกเล่าถึงจุดเริ่มต้นของ “การสร้างคน”

ในแบบฉบับปตท.ไว้ว่า “ปตท. มีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปสู่ความยั่งยืน จึงเกิดแนวคิด 3 ประสานขึ้นมา ได้แก่ 1) คนใน ปตท. จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องพลังงาน หรือ Energy Literacy 2) การริเริ่มจัดตั้ง PLLT หรือ PTT Leadership Learning Institute และ 3) ปตท.ลงทุนเรื่องการสร้างความรู้ ด้วยการจัดตั้งโรงเรียนกำเนิดวิทย์และสถาบันวิทยสิริเมธี”

ยิ่งไปกว่านั้นการจะสร้างให้คนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจการพัฒนา ต้องสอดคล้องกับ Core Value รวมทั้งหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ดังที่ กลุ่ม ปตท. มี Core Value ขององค์กร คือ SPIRIT “เราทุกคนจะเข้าใจธุรกิจขององค์กรผ่าน Core Value นี้ ได้แก่ Synergy, Performance Excellence, Innovation ตอนนีंपตท.ต้องพัฒนาให้ RIT หรือ Responsibility for Society, Integrity & Ethics, Trust & Respect มีความแข็งแรงมากกว่านี้ เพราะอยากให้คนไทยภูมิใจและมองว่าปตท.เป็น Pride of Thailand เมื่อจัดหลักสูตรก็จะเน้นความถูกต้องและซื่อสัตย์ด้วยเช่นกัน”

ปตท.ยังได้เปลี่ยนการเรียนรู้จาก Training-based เป็น Competency-based เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรของ ปตท. ได้อย่างตรงเป้าหมาย “สิ่งที่ปตท.เปลี่ยนจากการทำ Training มาสู่การจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้นำและการเรียนรู้กลุ่ม ปตท.คือ Mindset ในการพัฒนาตัวเอง สถาบัน PLLI ไม่มีหน้าที่ Teaching แต่มีหน้าที่ Inspiring โดยให้พนักงานศึกษาจากผู้นำภายในองค์กร เชื่อมั่นในการถ่ายทอดคุณค่าจากรุ่นสู่รุ่น มองเรื่องการสร้าง Leadership การสร้าง Business Management ไปจนถึง People Management และในอนาคตก็มองว่าจะขยายออกไปให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ Mindset เฉกเช่นเดียวกัน”

“สถาบันฯ จะช่วยพัฒนา Core Competency ต่าง ๆ เช่น ทักษะการจัดการงาน ทักษะการบริหารผู้อื่น ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและทักษะการจัดการตนเอง ควบคู่ไปกับการพัฒนา Functional Competency ให้พนักงานมีองค์ความรู้ในการทำงานในภาคส่วนต่างๆ ตลอด Value Chain ของปตท.”

คุณปิยดา ยังชี้ให้เห็นต่อไปว่า เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็น ความผันผวนและความไม่แน่นอนต่างๆ องค์กรจึงต้องพยายามให้พนักงานปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เทรนด์ในอนาคต และวิเคราะห์ไปอีกว่าเทรนด์เหล่านั้นมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร ด้วยการทำ Impact Analysis ซึ่งกระบวนการการคิดต่างๆ ก็จะถูกปลูกฝังเมื่อก้าวเข้ามาภายในองค์กร



“เมื่อโลกเกิดความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน เรื่องการพัฒนาดคนและความเป็นผู้นำหรือ Leadership จึงถูกยกขึ้นมาพูดถึงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พนักงานในปตท.ถูกสร้างให้เป็น Operation Excellence หรือ Professional เพราะคนที่จะอยู่ได้ในสภาวะโลกผันผวนได้ก็คือคนที่ต้องมีความเป็นเลิศ เท่านั้น กลุ่มปตท.จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นผู้นำ มี Mindset แห่งความเป็นเลิศ มี Productivity Improvement และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังเช่นที่พนักงานจะได้รับโอกาสให้เข้าร่วม Talent Management คือการทำ Next Generations Leader ที่สามารถรองรับภารกิจขององค์กรในอนาคต โดยมอบหมายให้รับผิดชอบภารกิจที่ทำพายุหลายด้าน และต้องสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ในเวลาที่จำกัด”

คุณปิยดา ยังได้ยกตัวอย่างแนวคิดริเริ่มที่จะจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ว่าควรเริ่มต้นที่การทำ

เป้าหมายไปสู่การพัฒนาหลักสูตรอย่างไรให้ตอบโจทย์กับองค์กร ตลอดจนมองเห็นถึงเคล็ดลับสำคัญที่จะนำไปสู่การจัดตั้ง Academy ประสบความสำเร็จ

“จุดเริ่มต้นของการตั้งสถาบันการศึกษา หรือ Knowledge Center คือการทำเป้าหมายว่าองค์กรต้องการอะไร ไปจนถึงการทำ Individual Developing Plan ในการพัฒนาตัวพนักงานรายบุคคล พนักงานต้องนำความรู้ที่ได้รับแรงบันดาลใจไปต่อยอดด้วยตนเอง รวมทั้งเกิดการ Coaching พนักงานให้มีประสบการณ์ผ่านการแจกจ่ายงานให้ทำโปรเจกต์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

“หลักสูตรและโปรแกรมต่างๆ ของ สถาบัน PLLI จะดีไซน์ให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละระดับ ตอบโจทย์วิสัยทัศน์องค์กรและ Competency ด้วยเช่นกัน พนักงานจะเห็นและเข้าใจเรื่องพลังงานตั้งแต่ต้นจนจบ Value Chain ทั้งหมดเพื่อให้สามารถมองเห็นช่องทางในการ Improvement ได้”

“

“ Key Success Factor ที่สำคัญในการตั้ง Academy คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงต้องเห็นพ้องร่วมกันถึงทิศทางในการจัดตั้งว่าจะก่อให้เกิดความเป็นเลิศแก่องค์กร การที่ปตท.มีสถาบันของตัวเอง ส่งผลให้คนภายในองค์กรมีโอกาสได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานคนอื่น ๆ ก่อให้เกิด Community ของปตท. เพื่อเป็นการสร้าง Generation รุ่นใหม่ของปตท.ขึ้นมาได้ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกลุ่มบริษัทพลังงานที่น่าภาคภูมิใจของไทยได้อย่างแท้จริง”

”