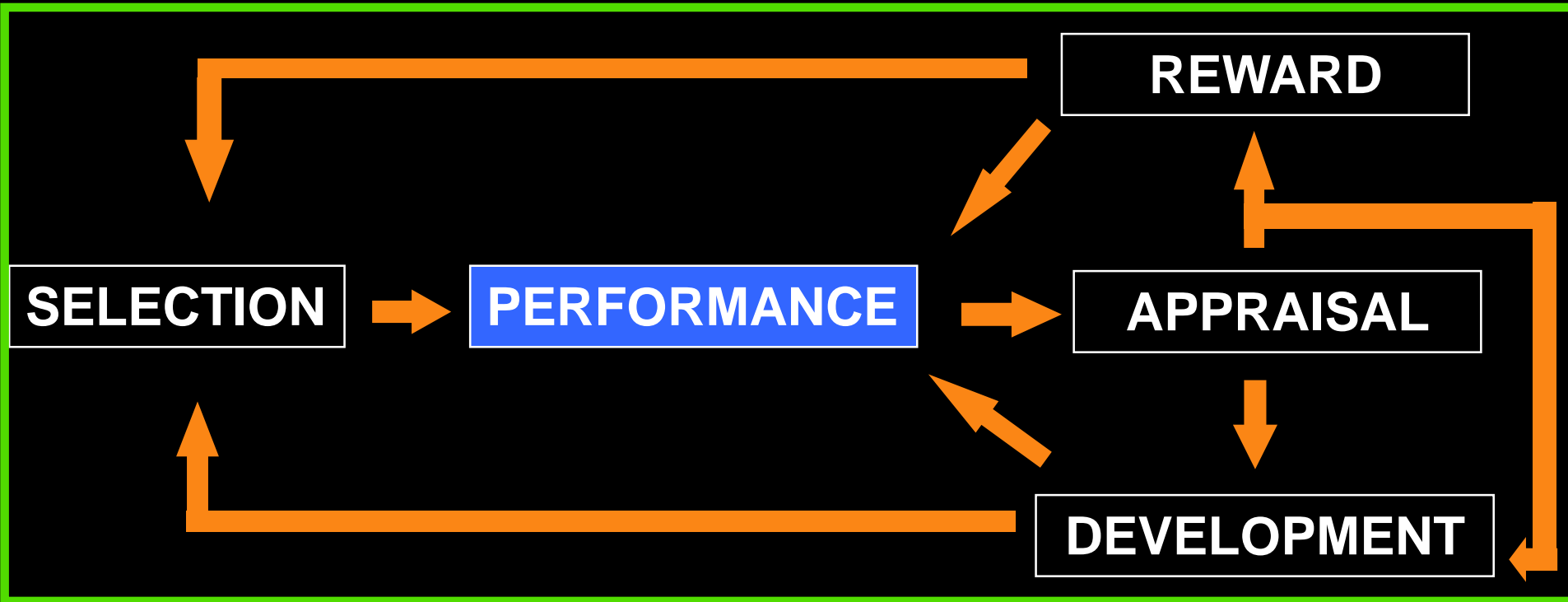




การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัลของ
ประเทศไทย

Manoon Sunkunakorn

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT & MANAGEMENT



CORE

- FULLY UTILIZE
- FULLY DEVELOP

ROLE

- COMMUNICATION
- MOTIVATION
- LEADERSHIP
- POWER/INFLUENCE

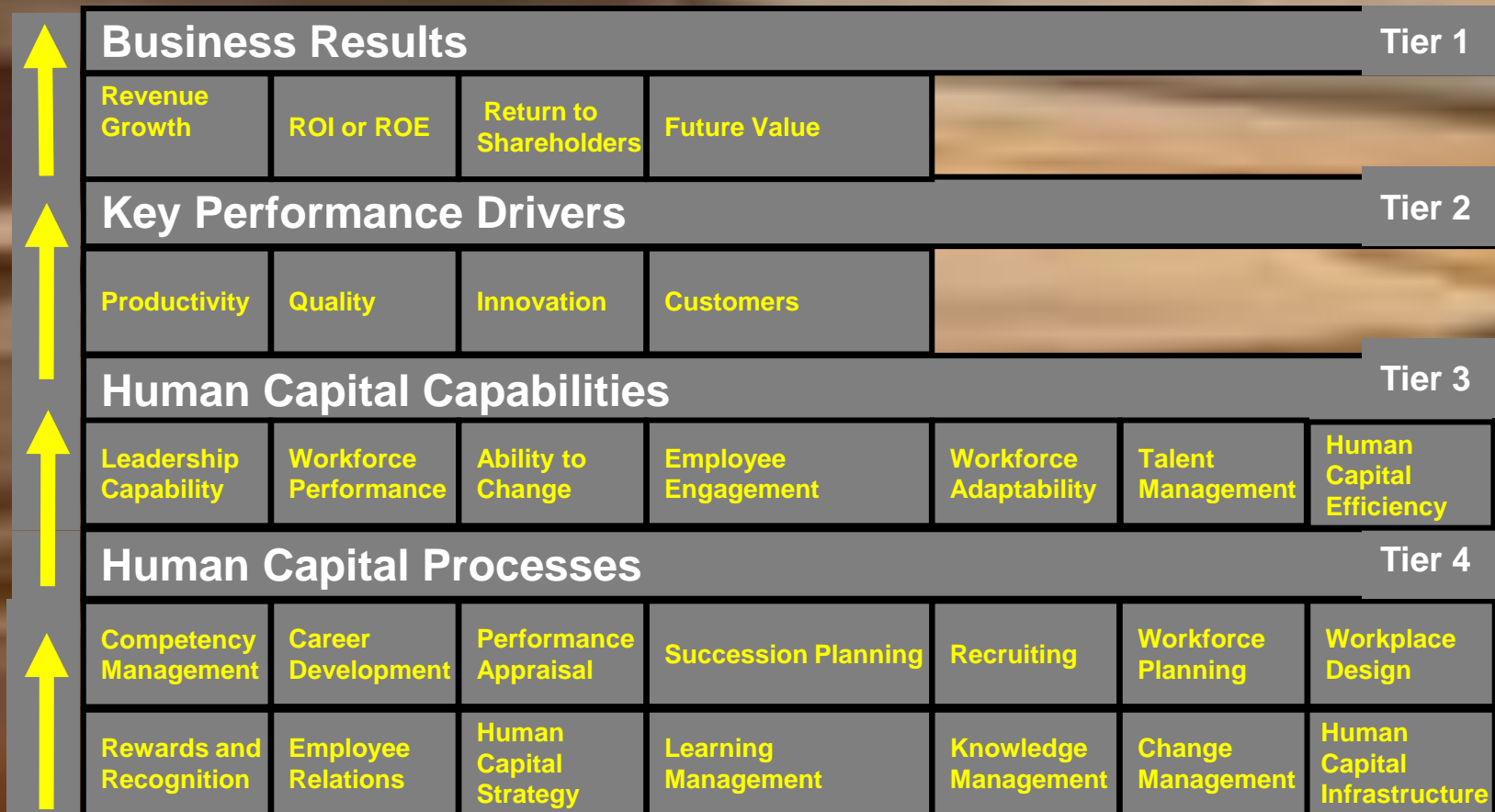
ปัญหาของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

- ไม่มีงบประมาณ
- เด็กฝาก
- ไม่มีกฎหมาย และระเบียบรองรับ
- เปลี่ยนแปลงไม่ได้
- รอนโยบาย
- **HR** ทำงานปฏิบัติประจำวันเท่านั้น

Human Capital Process

Defining the Solution

The key is to identify the right combination of human capital processes, programs and workforce solutions needed to improve an organization's human resource management capabilities. The management program should be driven by business and workforces needs.



CHANGES AFFECTING EVERY ORGANIZATION

- **Change of Technologies**
- **Global Competition**
- **Competencies of Employee and Organization**
- **Higher Expectation from Customers**
- **Changing Personal Requirement**



A photograph of a car crash site. The car is severely damaged, with its body crumpled and twisted. Several people are gathered around the wreckage, some appearing to be inspecting or documenting the damage. The scene is outdoors, possibly at a police station or a crash site investigation area. The background shows other vehicles and people, suggesting a busy environment.

Business World: More Competitive

- *Rise and Rise of Emerging Economies*
- *Innovation requires greater investment*
- *Future for Outsourcing & Offshoring*
- **ROI**

CEO's issues:

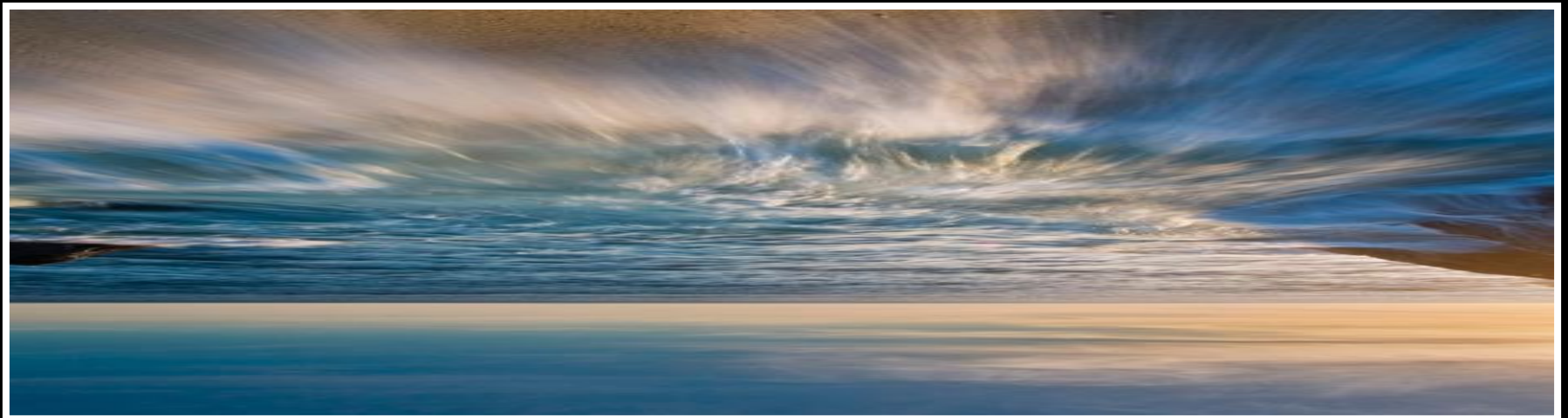
- *Customer Loyalty/Retention*
- *Engaging Employees in Company Vision/Values*
- *Competing for talent*
- *Shortage of Key Skills*
- *Reducing Costs*
- *Increasing Flexibility/Speed*
- *Industry Consolidation*



Managing People Beyond 2013

..... No shortage of talent, but focusing on develop your people....

- **Leading, Developing and Engaging of Talent**
- **Change Management**
- **Employee Engagement**
- **Cross Cultural & Diversity Management**



Talent Development Process



Young Talent	Performance Evaluation	Learning & Development Structure	Management Development Committee (MDC)	Performance-based Pay									
<ul style="list-style-type: none"> • Career Camp • Talent Scholarship • Excellence Internship Program 	Potential Evaluation	Scholarship	Mentoring & Backup	<ul style="list-style-type: none"> • Merit Increase • Promotion Adjustment • Salary Adjustment • Variable Pay 									
Promotion from within	Competency		Rotation	Career Development									
	<table border="1"> <tr> <td>High Potential</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Low Potential</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Performance</td> <td>High</td> </tr> </table>	High Potential	2	1	Low Potential	4	3		Performance	High			Market Leader in Compensation & Benefit
High Potential	2	1											
Low Potential	4	3											
	Performance	High											
	Group 1 High Capability (Work) "C" and High Acceptability (People) "A" "C A" First For Promotable			Challenging Job									
				Give Before Demand									



การเปลี่ยนแปลง

Change Management

ประสิทธิผล (Effectiveness)

= ต้นทุน (Quantity) X การยอมรับ (Acceptability)

An aerial photograph of a city grid, showing a dense pattern of streets and buildings. The image is semi-transparent, allowing the text to be clearly visible. The text is arranged in four main blocks: 'Economic' (rainbow gradient) at the top left, 'Society' (yellow) at the top right, 'Uncertainty' (grey) in the center, 'Natural Disaster' (orange 3D) at the bottom left, and 'Political' (light blue) at the bottom right.

Economic

Society

Uncertainty

Natural Disaster

Political



Political



ED OLI FOR THE NEW YORK TIMES



fighters escort civilians, including the families
The city, birthplace of ousted leader Moamm

EARTHQUAKE
On Feb 22 Christchurch was rocked by an earthquake measuring 6.1 on the Richter scale. More than 180 people died, and the central business district was badly damaged. Many structures that had been weakened by a 7.0-magnitude earthquake in September 2010.

LISA WILTSIE FOR THE INTERNATIONAL HER



MOISES SAMAN FOR THE NEW YORK TIMES

[FEBRUARY] UNREST IN EGYPT

Hosni Mubarak's nearly 30-year rule of Egypt ended on Feb 11, after 18 days of public protests in Cairo's Tahrir Square. Mr Mubarak resigned and turned power over to the military. In August, Mr Mubarak was tried on charges of corruption and complicity in the killing of protesters.



Natural



ทัศนะวิจารณ์

:ktopinion@natiogroup.com

การเปลี่ยนแปลงใหญ่ประเทศไทย หลังมหาอุทกภัย 2554

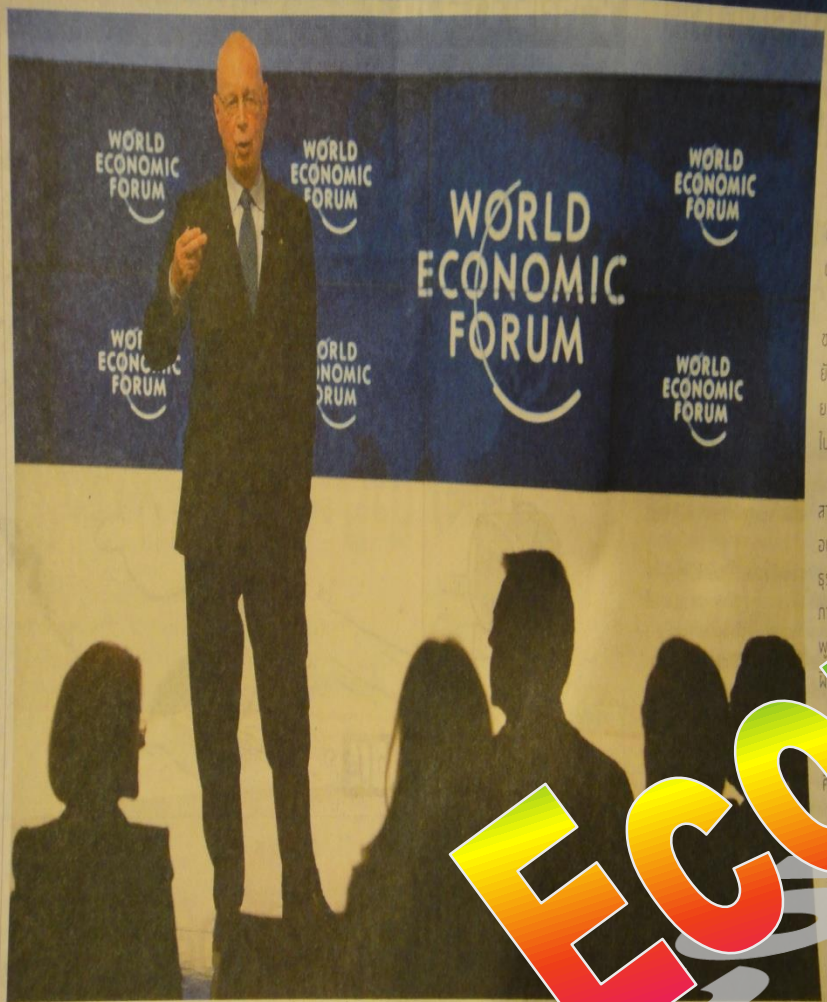
10. เครือข่ายศูนย์ศึกษาภัยพิบัติ ในมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วประเทศ

● ศ.พว.ประเวศ วะสี

หลังมหาอุทกภัย 2554 มหาวิทยาลัยต่างๆ ควรจะตั้งศูนย์ศึกษาภัยพิบัติ เรามีมหาวิทยาลัยกว่า 100 แห่ง กระจายกันอยู่ในทุกพื้นที่ ถ้าทุกมหาวิทยาลัยมีศูนย์ศึกษาภัยพิบัติที่ทำงานอย่างจริงจัง ประเทศไทยก็จะมีเครือข่ายศูนย์ศึกษาภัยพิบัติเชื่อม

หน้า





กระแสวิพากษ์ Occupy Wall Street
: หมดยุคการเงินไม่ยั่งยืน?



ธุรกิจ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ กรุงเทพมหานครออนไลน์ (www.bangkokbiznews.com) ไทยพับลิคา (http://www.thaipublica.org/) รายละเอียด นับแต่เป็นต้นไป ภาคการเงินเก็บเศรษฐกิจที่ยั่งยืน "การพัฒนาที่ยั่งยืน" (sustainable development) ในความหมายที่รับรู้กันทั่วไป คือ นโยบายขององค์การสหประชาชาติ ในรายงาน Brundtland ปี 1987 หมายถึง "การพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถของคนรุ่นหลังในการตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขา" แนวคิดหลักสองประการที่ฝังอยู่ในนิยามนี้ คือ การให้ความสำคัญกับความต้องการของคนจน ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ในโลก และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

Economy

ปรับอัตราดอกเบี้ย 0.25%
ธนาคารกระตุ้น-รับศึก.โลกทรุด

นายโปกุญย กิตติกรังวาน ผู้ช่วยผู้จัดการ สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ในฐานะเลขาธิการ คณะกรรมการนโยบายการเงิน (กนง.) เติบโตเผยว่า ในการประชุม กนง. เมื่อวันที่ 7 ต่อ 0 ทัศนคติที่กังวลเกี่ยวกับเศรษฐกิจโลกยังคงอยู่ ขณะที่ยังคงมีความเสี่ยงต่อเสถียรภาพของเศรษฐกิจไทย ซึ่งในขณะนี้ยังคงมีความเสี่ยงด้านมหัพภาคในระดับสูง

กนง. ได้ปรับอัตราดอกเบี้ยลง 0.25% มาตรการนี้คาดว่าจะช่วยลดต้นทุนการกู้ยืมของภาคเอกชนได้ประมาณ 3% ซึ่งจะช่วยเพิ่มการลงทุนและการจ้างงาน

นายโปกุญย ยังกล่าวอีกว่า กนง. จะยังคงติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจโลกอย่างใกล้ชิด และพร้อมที่จะปรับอัตราดอกเบี้ยอีกครั้งหากจำเป็น

เมื่อคุณนิยมถูกตั้งคำถาม

ไอเอ็มเอฟ'ผวา'ยุโรป'กดจีดีพีโลกเหลือ 3%

WHY WE NEED NUCLEAR POWER MORE THAN EVER

GIVING EVERY CITIZEN ON EARTH ENOUGH ENERGY TO SUPPORT A MODERN LIFE MEANS QUADRUPLING ELECTRICAL OUTPUT



Nations phasing out nuclear power in the wake of the events at Fukushima may risk producing greater carbon dioxide emissions. One of those nations, Germany, has installed a photovoltaic system on top of a city building in Philippsburg. The nuclear power plant in the background is scheduled to be completely phased out by 2019. BENJAMIN KILB FOR THE NEW YORK TIMES

After the accidents at the Fukushima Daiichi nuclear power plant in Japan, a German nuclear power plant in Philippsburg is scheduled to be completely phased out by 2019. BENJAMIN KILB FOR THE NEW YORK TIMES

Society



สังคมไทยกับอาเซียน : ตระหนัก หรือ ตระหนก?

ความ
เขียน
ความ
ระดับ
กัน
J)
ระหว่าง
ม
น
กัน

การมองว่า AEC จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกฟ้าคว่ำแผ่นดิน ดูเป็นการตระหนกมากกว่าการตระหนักอย่างแท้จริง



ขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ยังมีความตระหนกกับรูปร่างหน้าตาที่คุ้นเคย แต่ความเข้าใจที่ถูกต้องคือการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีการจัดสัมมนาอยู่บ่อยครั้ง แต่อยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ มีความเข้าใจผิดว่าอาเซียนคือการและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกัน ในส่วนของภาคธุรกิจ มีการทำวิจัยเกี่ยวกับอาเซียนอยู่พอสมควร แต่เห็นไปอย่างกระจัดกระจาย ไม่มีการรวบรวมอย่างเป็นระบบวิธีใดวิธีหนึ่งที่ได้ อยุ่ที่ไทย

เพื่อติดตามและเผยแพร่ความเคลื่อนไหวของอาเซียนและชาติอาเซียน แปล-สรุปงานเขียนและงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศ โดยจะมีภาคีเครือข่ายทุกสถาบัน และจัดทำจุลสารราย 4 เดือน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลทางหนังสือพิมพ์ที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนทั่วไปเข้าถึงได้

กิจกรรมหลักอีกอย่างหนึ่ง คือ การริเริ่มและสนับสนุนโครงการวิจัยเกี่ยวกับอาเซียนที่มีผลกระทบต่อยุทธศาสตร์สำคัญ โดยเตรียมจัดเวทีระดมสมอง ASEAN Forum ทุก 3 เดือน เพื่อวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของอาเซียนที่มีผลกระทบต่อไทย มุ่งพัฒนาไทยและโครงการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ไม่ใช่ข้อมูลและเชิงนโยบายของไทย มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่นักวิชาการ และบุคลากรจากภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งภาคประชาสังคม นอกจากนั้น จะมีการรวบรวมสร้างฐานข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน



Employee Engagement

Contribution VS Satisfaction

Company's success

Personal's role

Engagement

Leaders as Coach, Facilitator, lead change and Role Model



Career Advancement



Quality of Work-Life Programs

Communication and Fairness



Empowerment



Recognition



Drivers of Engagement:

- **Leader's Role & Responsibility**
- **Employee Perception of Job Important**
- **Employee Clarity of Job Expectation**
- **Career Advancement /Improvement Opportunities**
- **Effective Internal Employee Communication**
- **Reward to Engage**



HR LEADER NEEDS TO DIFFERENTLY SUPPORT
SUSTAINABLE PERFORMANCE IN ORGANIZATION, MORE
INSIGHT DRIVEN TO BUSINESS DISCIPLINE, AS WELL AS
TO BE PARTNERS



CIPD, UK: Next Generation HR

Q & SHARE



Human Capital Management: 21st Century

Manoon Sunkunakorn

A magnifying glass is positioned over a small, detailed figurine of a man in a dark suit, a white shirt, a red tie, and a brown hat. The scene is lit with a warm, golden light, creating a soft glow around the figure and the lens of the magnifying glass. The background is a blurred, warm-toned surface. The text "Recruitment and Selection" is overlaid in the center of the image in a black, serif font.

Recruitment and Selection

RECRUITMENT & SELECTION

Sources

- SCG Career Camp
- Excellent Internship/
Internship Program
- Walk in



Qualification

Age

Not more than 35 years olds

GPA

Bachelor	2.70
Master	3.30

Criteria

Competency

- Inno People
- Teamwork
- Dynamic & Adaptive Oriented
- Achievement Oriented
- Analytical thinking & Problem Solving

English Proficiency

- TOEIC Score not less than 550 (for bachelor)

Qualification & Character

- Knowledge & Skill
- Acumen / Smart
- Motivation / Goal
- Interpersonal Skill / EQ / Etiquette

Smart and Ethical Employees

คนเก่ง คนดี

คนเก่ง Smart

1. เก่งงาน (Executing) ทำงานได้สำเร็จ
2. เก่งคน (Staffing) ทำงานเป็นทีม
3. เก่งคิด (Initiating) ริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน
4. เก่งเรียน (Learning) เรียนรู้งานใหม่ได้ดี



คนดี Ethical

1. ต้องเป็นคนมีน้ำใจ (Spirit)
2. ใฝ่หาความรู้ (Personal Mastery)
3. มีความวิริยะอุตสาหะ (Persevering)
4. มีความเป็นธรรม และซื่อสัตย์ (Fairness & Integrity)
5. เห็นแก่ส่วนรวม (Altruism)
6. รู้หน้าที่ในงาน ในครอบครัว ในสังคม (Morality & Ethics)
7. มีทัศนคติที่ดี (Positive Attitude)
8. มีวินัย และมีสัมมาคารวะ (Discipline & Respectful)
9. มีเหตุผล (Rational)
10. รักษาชื่อเสียงทั้งของตัวเองและของบริษัท (Loyalty)

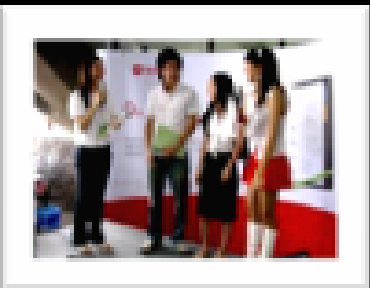
SCG Career Camp

Roadshow

Career Camp (2 Days 1 Night at SCG Resort)



- Group Assessment
- Career Counseling
- Competency Test
- Case Study
- Mentoring
- Panel Interview



2007 SCG Career Camp	Number
Applicants	4,667
Participants	848

EXCELLENT INTERNSHIP ACTIVITIES



- 3rd year University students with GPA 3.00
- Test

Real Experience from
real working
environment



Business Trip
for Award
Winner

2007 Excellent Internship	Number
Applicants	1,304
Participants	64

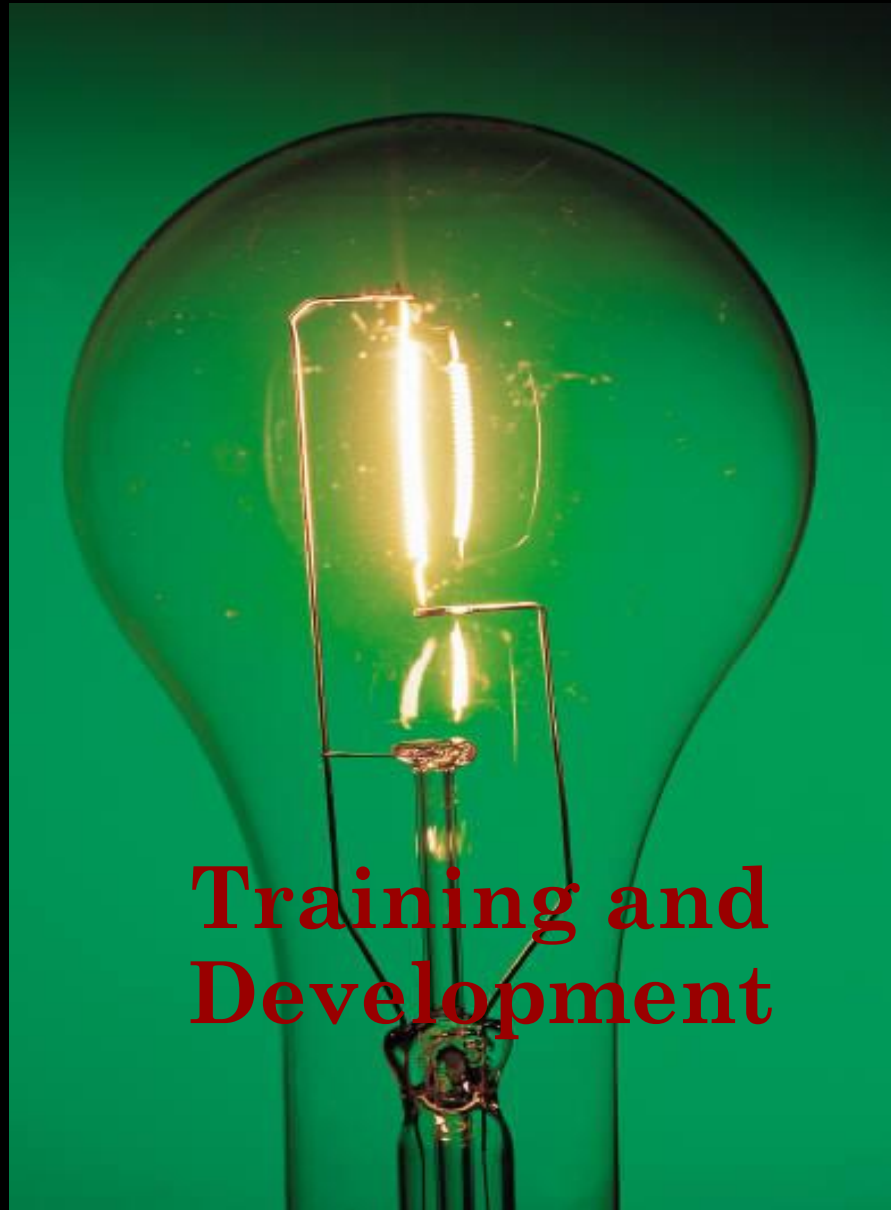
Package: Per Diem, Accommodation,
Medicare, Sport Center, Certificate

Recruiting the **right** people

... finding **young talent** that fit to the organization is a continuous effort & investment.

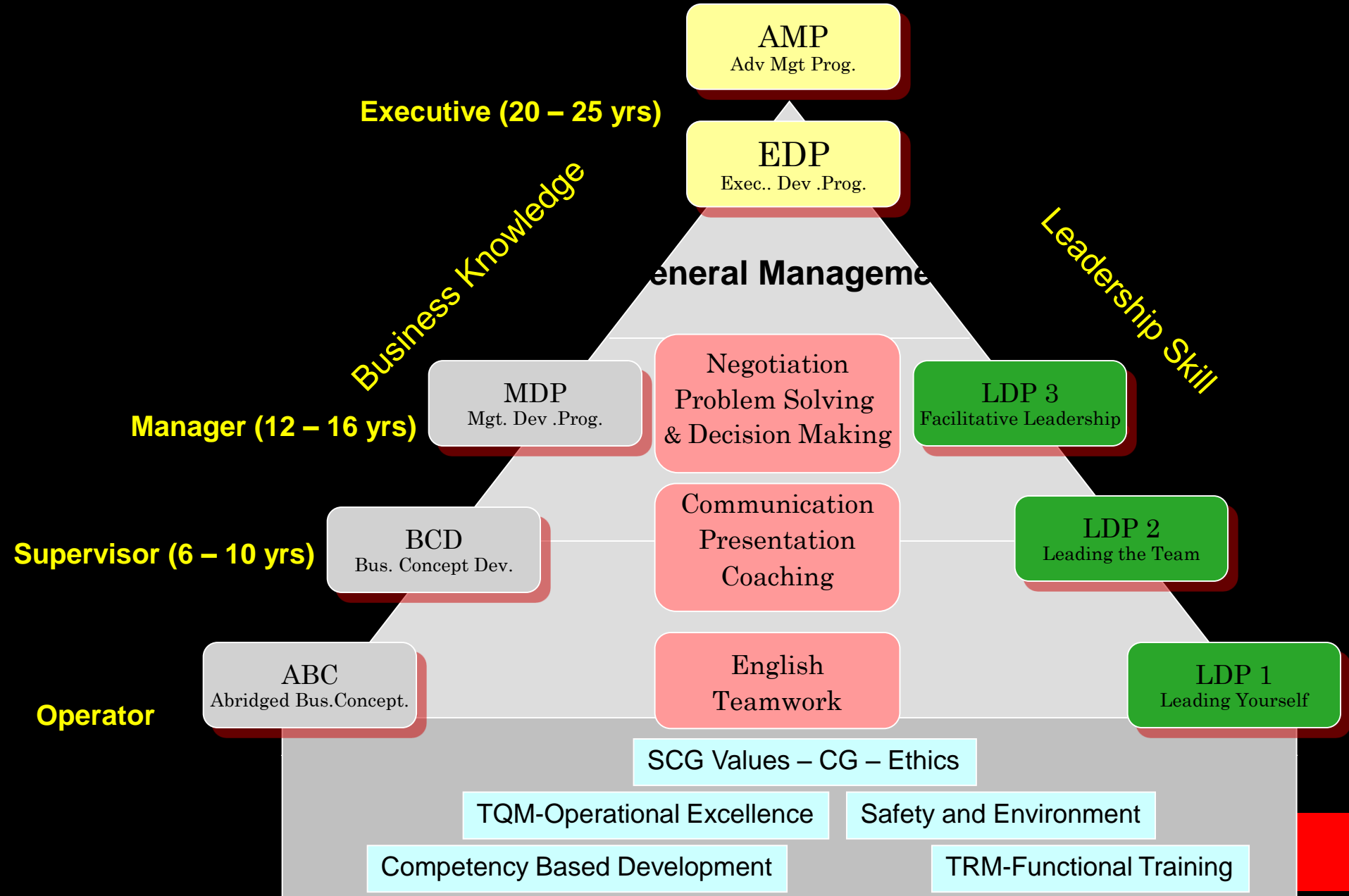


Year	Total Hiring	GPA		
		≥ 2.7	≥ 3.25	≥ 3.5
2006	607	283	223	101
2007	871	504	210	157
2008	776	504	129	143



Training and Development

SCG Training & Development Program



BUSINESS MANAGEMENT PROGRAMS

AMP

EDP

MDP

BCD

ABC

Advanced Management Program

Start : 1982
Target : MD

Module :

- General Mgt
- Managing Organizational Effectiveness
- Accounting & Finance
- Marketing
- International Economy (Biz & Govt.)
- Competitive & Corporate Strategy
- Leadership

Executive Development Program

Start : 2007
Target : MD

Module :

- General Mgt
- Strategic Learning
- Innovation Project
- Leading Multifunction
- D/M in Simulation
- Self Development
- Global Strategy
- People Development
- Application to SCG

Management Development Program

Start : 1980
Target : Senior Managers

Module :

- Innovation & Entrepreneurship
- Leadership & Change (LC)
- Financial Mgt
- Information Resources Mgt.(IRM) and Tech Mgt.
- Strategic Mkt Mgt
- Strategic Mgt
- Project Base Learning

Business Concept Development

Start : 1982
Target : Senior Supervisor

Module :

- Biz Law
- Economic
- Marketing
- Production
- Finance
- HR Mgt
- Business Game

Abridged Business Concept

Target : Supervisor Foreman

Module :

- Biz Concept
- Production
- Marketing
- Accounting & Finance
- HR Management
- Innovation

BCD



MDP



Experience



Classroom



Success



SET



Presentation



Brainstorming

EDP



AMP



HBS, as seen from across the Charles River. In the background is the steeple of Baker Library.



Hawes Hall at Harvard Business School.



Harvard Business School





Scholarship Program

Scholarship Program

- First Scholarship in 1975
- 315 scholarships granted
- 229 employees working (as of Jan 2008)

MBA Scholarships

MBA: Master of Business
Administration



New Technical Scholarships

Master Degree

- Engineering: Industrial / Chemical / Mechanical / Electrical / Environment
- Science: Nano & Micro / Energy Mgt / Supply Chain / Quality Mgt Intellectual Property

Ph.D.

Nano & Micro Technology / Material Science / Energy Management

Academic Institution 2008



MBA Institutions

USA : Wharton, Harvard, MIT, Kellogg, Stanford, Chicago, Columbia, Dartmouth (Tuck), New York U. (Stern), Michigan (Ross), U of California at Berkeley, Duke University
EUROPE: LBS, INSEAD, IMD

THAILAND: SASIN

Technical Institutions

USA: MIT / Stanford / Berkeley / Georgia Tech / UI / Purdue / Michigan / Carnegie / USC / Cal Tech / Case Western / Chicago / Columbia / Duke
Europe: Imperial / RWTH Aachen / Aberdeen / London / MIPLC
Japan: Tokyo / Kyoto / Waseda / Nagoya / Osaka
Thai: TGGs-KMITNB / AIT



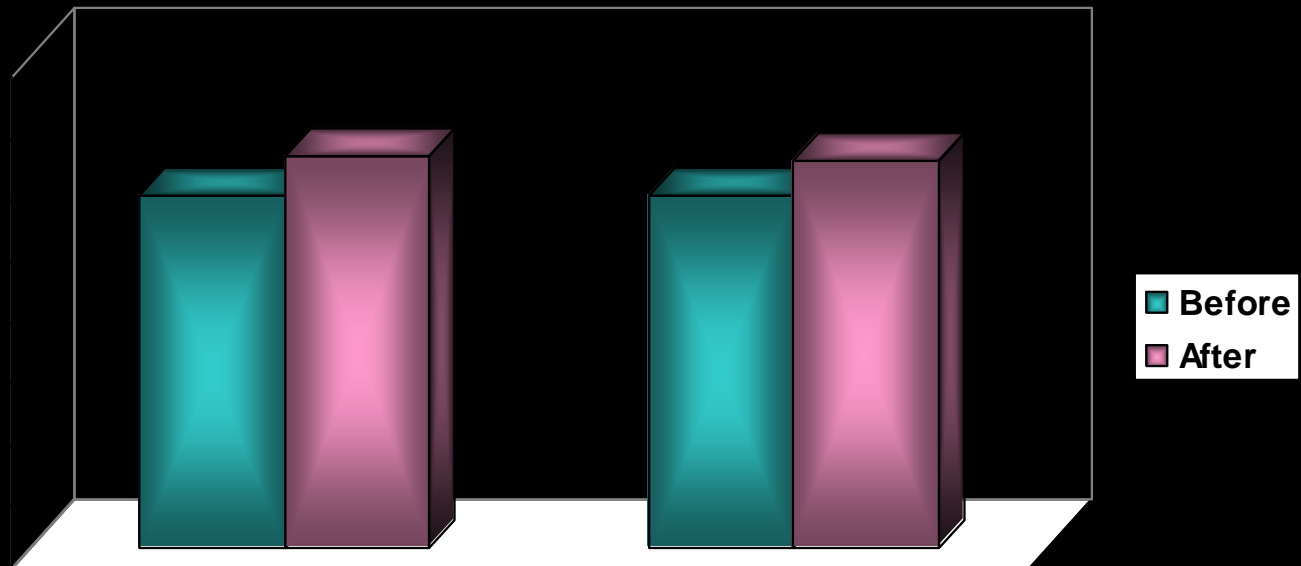
Scholarship Preparation Program

MBA Preparation Program :

- Informative Session : Top ten university profiles
- TOEFL and GMAT Tutorial Courses
- Essay and Interview Technique
- Interview with university staff

Technical Preparation Program :

- TOEFL and GRE Tutorial Courses



Relationship with Top Ten Universities 2007 - SCG Visit to Eastern U.S. Universities



MIT



New York University



Harvard Business School



Wharton

Relationship with Top Ten Universities

International internship

- Recruit from Wharton, Chicago, Duke, LBS, INSEAD etc. for summer internship



MBA & Exec MBA visiting

- Wharton visit



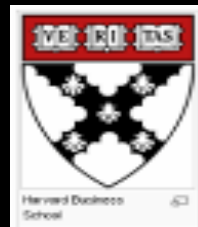
Host informative session

- Provided facilities at SCG HQ conference center.

NUMBERS OF SCG MBA SCHOLARS

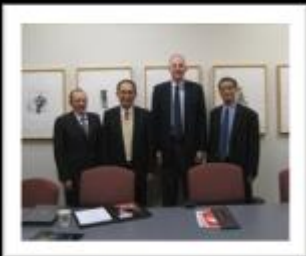
MBA class	MIT	Kellogg	Wharton	Columbia	LBS	Duke	Michigan	INSEAD	Sasin	Total
2005	2	1			1	1			3	8
2006	2	1	2	2				1	2	10
2007	2	2	2		1				1	8
2008	2	2	2	1						7
2009	2	2	1		1		1		1	8

 Columbia Business School



NUMBERS OF SCG TECHNICAL SCHOLARS

Tech Class	Georgia Tech	MIT	Michigan	RWTH Aachen	Imperial College	Penn State U.	Oxford	Total
2008			1		1			2
2009	2	1		1		1	1	6





**Enabling employees to
grow with the
company**

PERFORMANCE MANAGEMENT



Appraisal Factor

Application

Performance

**Annual Increase
Variable Bonus**

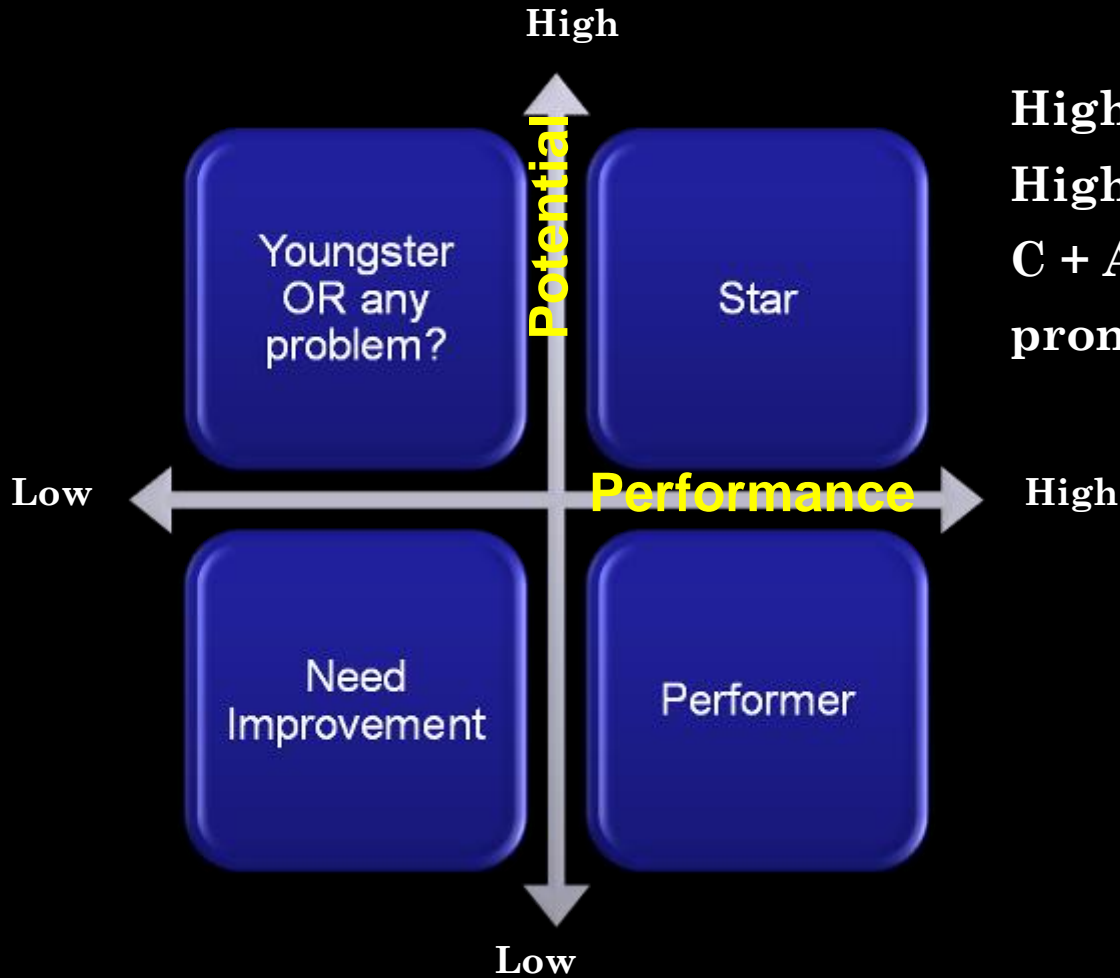
Potential

**Career Development
Promotional Adjustment
Special Adjustment**

Competency

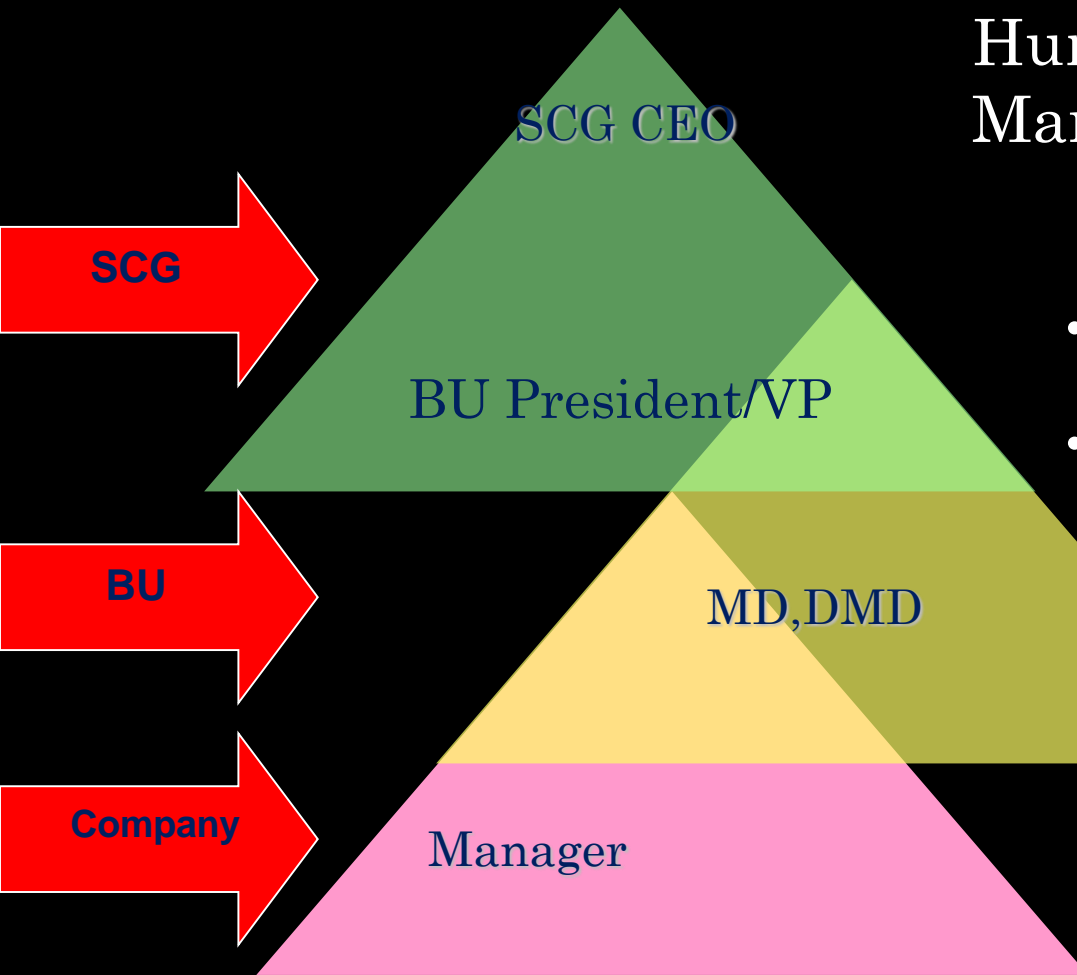
Training

PERFORMANCE-POTENTIAL GRID



High Capability (Work) “C”
High Acceptability (People) “A”
C + A = STAR group is first for promotable.

We will take care our people by MDC



Human Resources
Management and Development

- Personnel Policy
- Senior Management Staff

