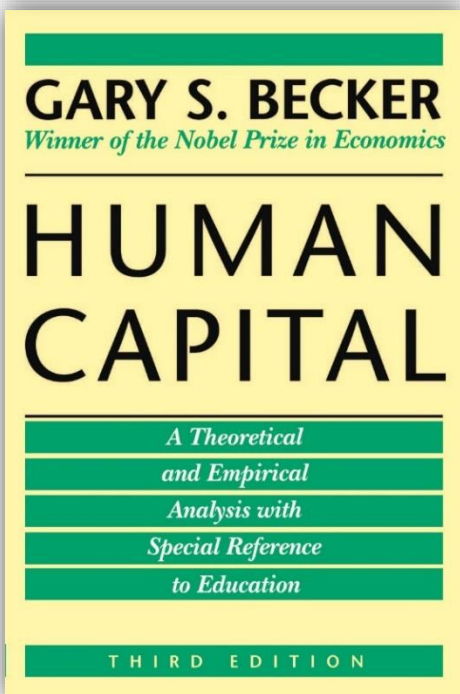
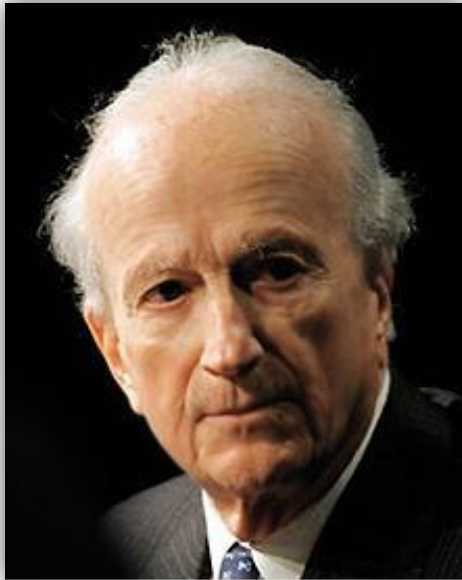






the collective skills, knowledge, or other intangible assets of individuals that can be used to create economic value for the individuals, their employers, or their community:

*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 และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จับต้องไม่ได้ 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



การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เป็นแนวความคิดที่เกิดจากการศึกษาวิจัยของ ศาสตราจารย์ แกรี เบคเคอร์ (Gary Stanley Becker) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยถึงแนวทางในการลงทุนที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจมากที่สุด และได้พบว่าการลงทุนที่ดีและจะได้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่ดีที่สุดคือ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ หรือที่ถือว่าเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) อันจะนำมาสร้างเป็นคุณค่าให้แก่องค์กรได้เพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจะนำเอาทุนที่อยู่ในตนเองกลับมาพัฒนาองค์กรหรือสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาแนวทางในการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรควรจะได้ผลตอบแทนได้สูงที่สุด

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.

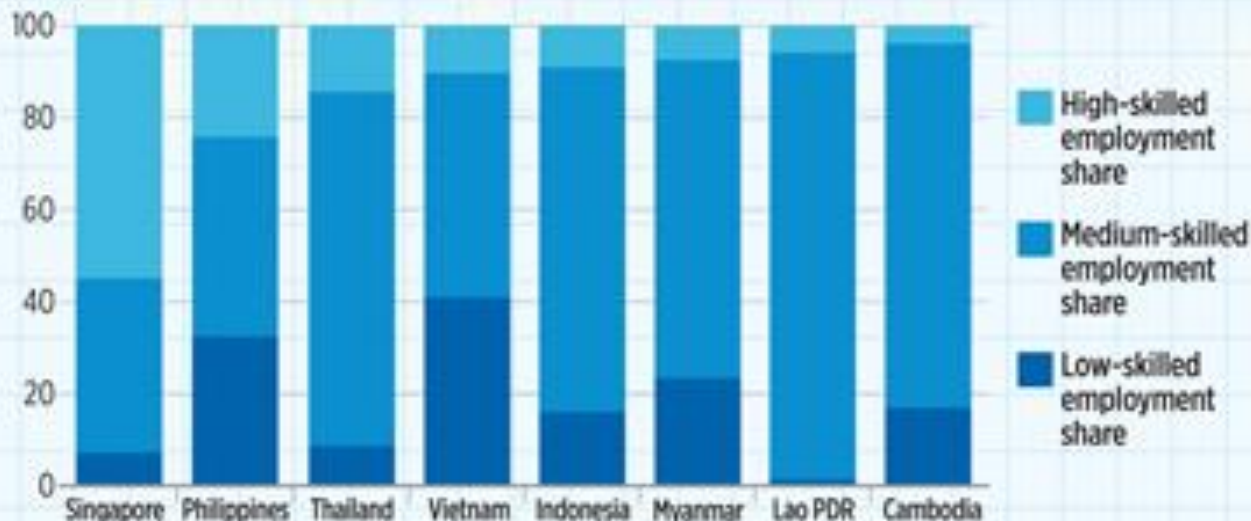


RANK*	ECONOMY	SCORE
24	Singapore	78.15
46	Philippines	71.24
52	Malaysia	70.24
57	Thailand	68.78
59	Vietnam	68.48
69	Indonesia	66.99
97	Cambodia	58.55
105	Lao PDR	56.16
112	Myanmar	52.97

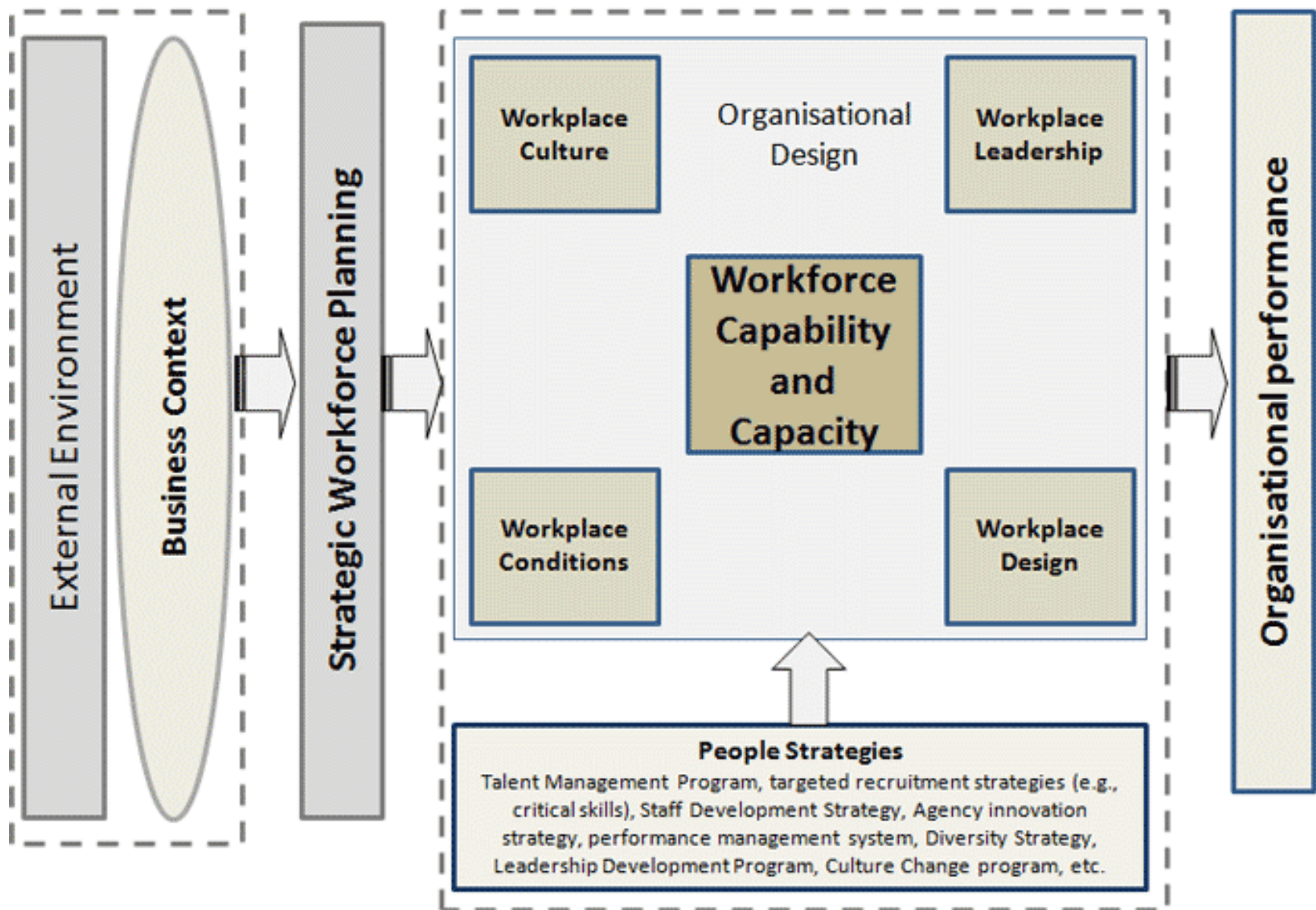
*Out of 124 economies

Skilled employment share

(in %)



Human Capital Response





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.**

5 SKILLS EVERY WORKPLACE LEADER NEEDS

Every leader has to undergo a period of trial and error before he or she learns what will truly motivate employees and improve business. But familiarizing yourself with proven strategies of leadership can help you skip the errors and head straight for success. Learn about the 5 strategic leadership skills that can transform your business.

EVALUATING THE BUSINESS ENVIRONMENT



MANAGING PROJECTS EFFECTIVELY



CULTIVATING STRATEGIC THINKING & INNOVATION



MANAGING CHANGE & UNCERTAINTY



SHAPING YOUR ORGANIZATION'S FUTURE



ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในสถานที่ทำงานประกอบด้วย

- มีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
- สามารถระบุโอกาสและอุปสรรคได้
- มีความสามารถในการบริหารด้านการเงิน
- สามารถตั้งศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่
- สามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- มีความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- มีความสามารถในการสร้างผู้นำในองค์กร
- มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ตลาด และหน่วยงานภาคเอกชน
- มีความสามารถในการวางกลยุทธ์

What are the leadership needs in your organization?

ALL

■ Low ■ Medium ■ High

Leaders who inspire trust

29%

67%

Leaders who communicate effectively

33%

63%

Leaders who build effective teams

35%

61%

Transformational leaders

36%

58%

Leaders who develop others through
coaching and mentoring

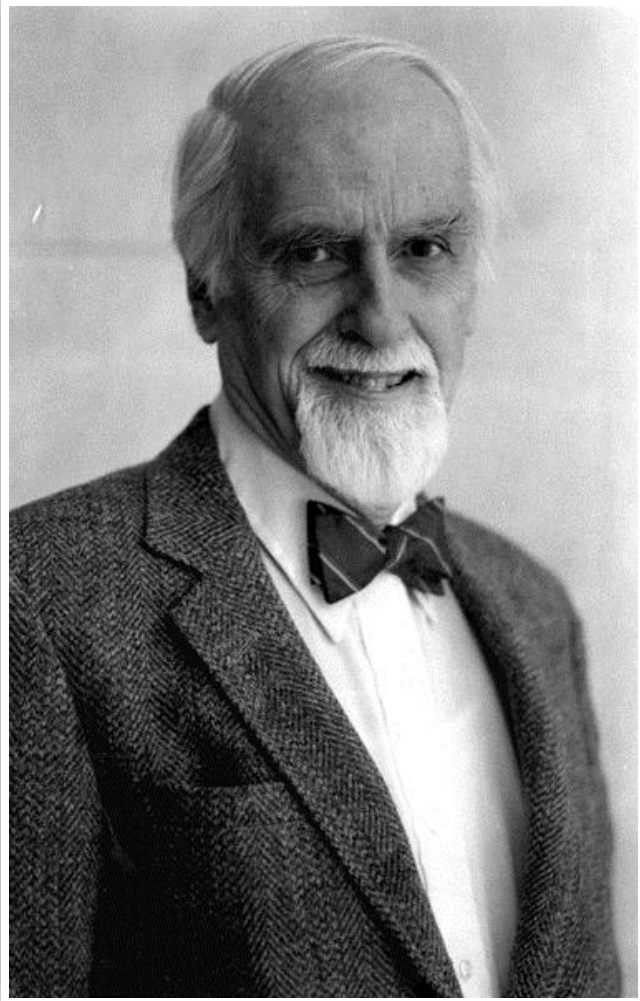
41%

56%

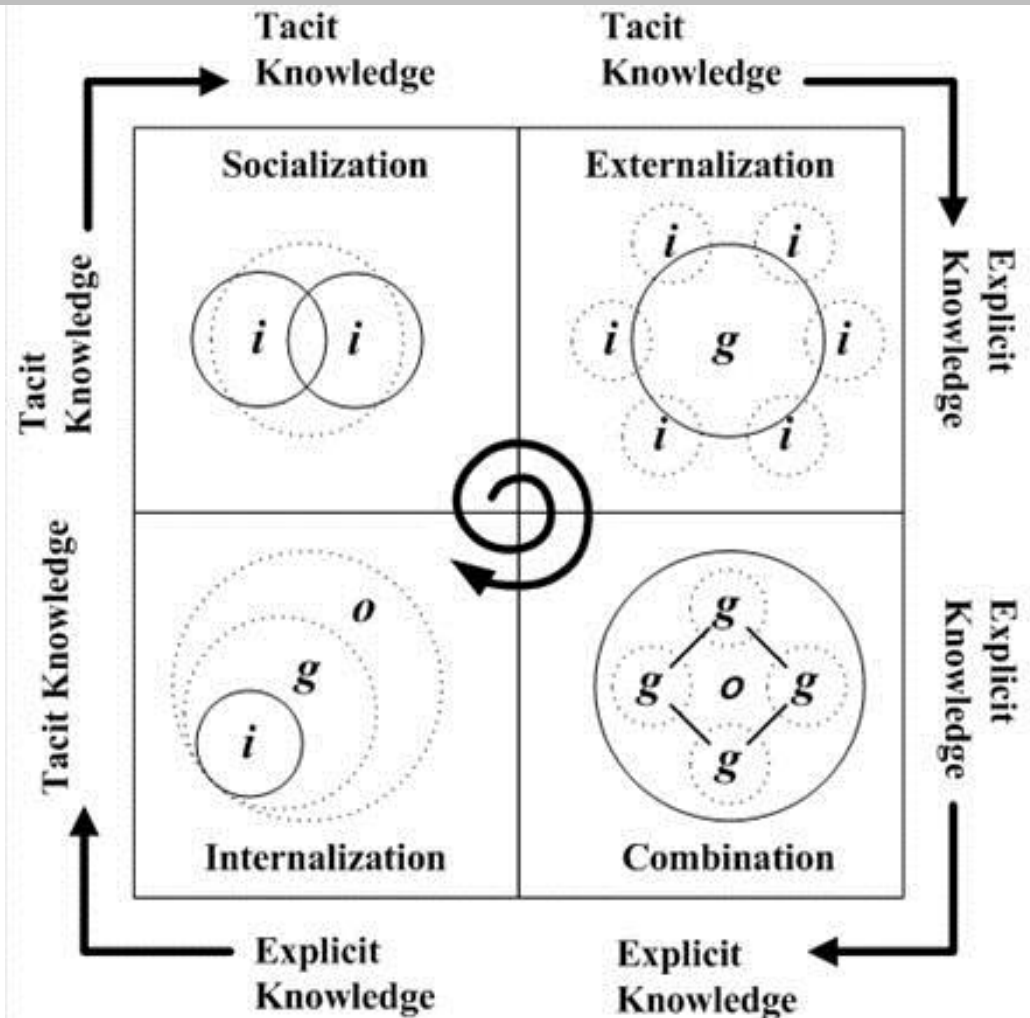
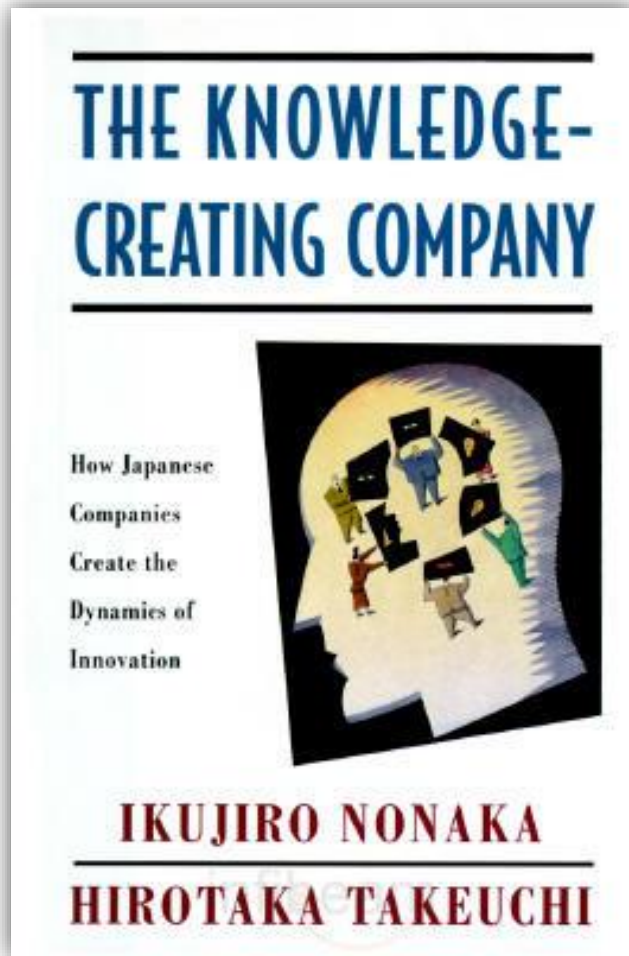
Innovative leaders

51%

42%



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

รากฐานสำคัญของการพัฒนา
นวัตกรรมนั้นคือ องค์ความรู้
(Knowledge) บุคลากร
(People) ที่มีทักษะหรือ
ความสามารถในการประยุกต์ใช้
ความรู้ ตลอดจนกระบวนการ
(Process) ที่ช่วยส่งเสริมการ
นำความรู้/นวัตกรรมไปใช้ใน
กระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายขององค์กรตามพันธ
กิจ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม
จากบุคลากรในองค์กร
(Collaboration)



Knowledge.

Knowledge-enable innovation workers to more efficiently & effectively deliver on innovation.

People.

Build a core community of innovation practitioners & a team of innovation specialists.



Process.

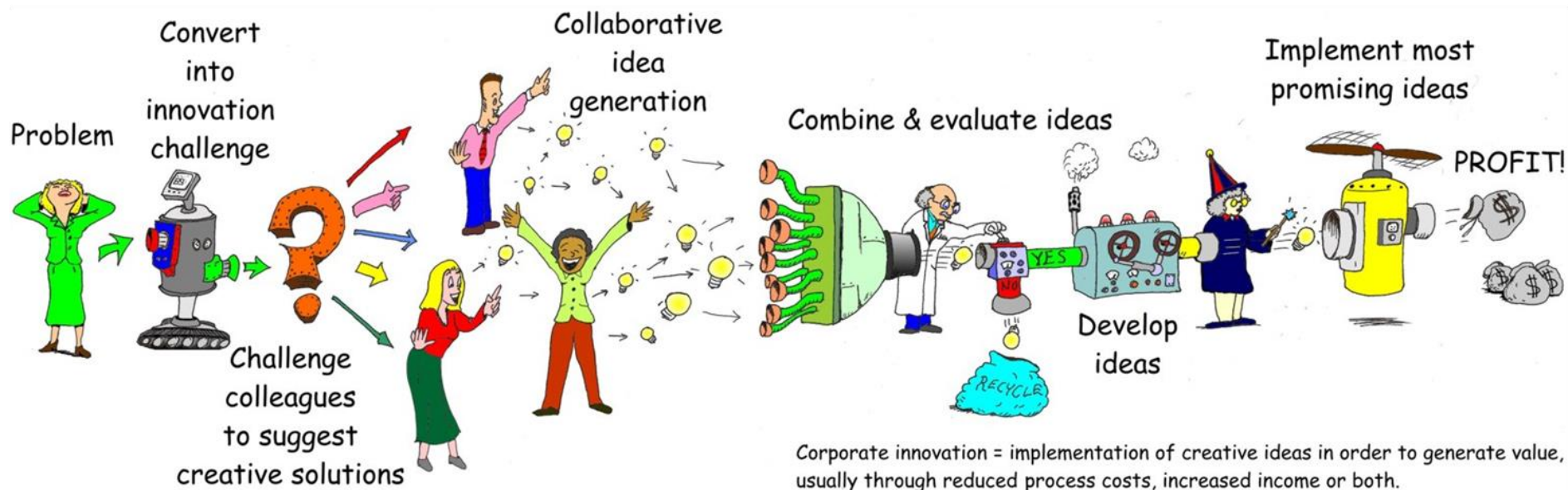
Integrate innovation best practices with mission-critical business processes.

Collaboration.

Establish a framework for community problem sharing & solving.



การพัฒนานวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง โดยผู้ที่มีความรู้สามารถร่วมกันกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนา
นวัตกรรมที่จะนำมาช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นผลสัมฤทธิ์



การกำหนดหัวข้อความรู้
และนวัตกรรม

การแลกเปลี่ยน
เรียนรู้

การพัฒนางค์กความรู้ และ
นวัตกรรมใหม่

การนำความรู้/
นวัตกรรมไปใช้งาน

Talent management vision statement by strategic priority



Efficiency

Attract, retain and engage talent that is productive, and do so in a way that optimizes processes, technology and resources



Quality

Attract, retain and engage talent that strives toward excellence, precision and continuous improvement



Innovation

Attract, retain and engage talent that is entrepreneurial, creative and proactive by focusing on a unique and compelling employee value proposition



Customer service

Attract, retain and engage talent that builds strong customer relationships by empowering people, emphasizing teamwork and focusing on long-term development



Reputation/Brand

Attract, retain and engage talent willing to be brand ambassadors by building a community where employees feel deep commitment and pride



Talent Management



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

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





ขอบคุณครับ