

CV

Miss Thanaporn Thananchai

291/8 Perfect Park Village (Suvannabhumi) Phase 3, Soi Romklao 6/1, Romklao Road,
Minburi, Minburi, Bangkok 10510 Thailand
Mobile: 06-599-32-599 E-mail: thanaporn.thananchai@gmail.com



OBJECTIVE

To work as a manager position in strategic division where my extensive experiences for over 10 years will further develop organization and enhance business by utilize my leadership, interpersonal and organizational skills

PERSONAL INFORMATION

Date of birth: February 11st, 1989

REFERENCES

Mr. Siraphob Thippayathavornkul
Senior HR Manager - HR Department
Patkol Public Company Limited,
Bangkok

Asst.Prof. Wuttigrai Ngam-Sirijit
Deputy Dean
Graduate School of HRD
NIDA, Bangkok

LANGUAGE

2016 **Wall Street English Thailand (Upper Way Stage 10 Pro)**
English Institute, Bangkok
2013 **TOEIC Score: 745**
2007 - 2010 **Certificate level (Level 1- 16/16)**
American University Alumni Language Center (AUA), Chiang Mai
2009 **Certificate of Job Interview and Resume Course**
American University Alumni Language Center (AUA), Chiang Mai
2005 - 2007 **English - Chinese Program, GPA: 3.38**
Lampang Kanlayanee School, Lampang

EDUCATION

2014-2016 **National Institute of Development Administration (NIDA) – GPA: 3.56**
Master of Science: Majored in Management Technology, Graduate School of Human Resource Development
2007- 2011 **Chiang Mai University - Chiang Mai GPA: 2.96**
Bachelor of Science: Majored in Psychology (Industrial and Organizational) and Minored in Marketing
November 2013 **Chulalongkorn University (CU) – Bangkok**
Certificate Program: Mini Master in HR Management, Academic Service and Continuing Education Centre
Dec 2013 **Sukhothai Thammathirat Open University (STOU) – Bangkok**
Bachelor of Science: Majored in Occupational Health and Safety, School of Health Science

KEY ACHIEVEMENT (Project/Program/Committee)

1. PDPA Project
2. ISO Project (PM/WI)
3. IPO Project (PM/WI)
4. Lean / VSM Project (Business Improvement Process)
5. HRBP-SME (Subject Matter Expert) Project
6. Recruitment: Career Day, Employee Referrals Program and Internship Program
7. Employee Relation: Employee Champion Reward and Recognition Ceremony
8. Train the Trainer: Recruiter, 5S and Quality Control System
9. Leadership program: Safety Committee, 5S Committee, CSR Committee and ER Committee
10. Business Cross-Functional Project: Sales, Service, Supply Chain, Quality, IT and HR

EXPERIENCE

February 2021 **HR Manager, HR Department**
- Present **Fitwhey Company Limited. – Bangkok** (Total Employees: 150 | Business: Leader in Health Nutrition and Sport/Fitness Center)
*Be a Manager for both HRM and HRD (5 subordinates)
*Initiate New HR-PM/WI for IPO Project; PMS, Recruit, Learning and Development, Compensation and Benefits, Payroll, Compliance
*Report to MD and CEO and work closely with Management Team and each BUs/entities; Challenge in People Agenda, Organization Structure, New Compensation and Benefits, KPI Alignment, OKR approach and Employee activities.
*HR Project based on company direction; IPO Certification, PDPA project and Employee Champion.

May 2019 **HR Assistant Manager, HRM Department**
- February 2021 **Patkol Public Company Limited. – Bangkok** (Total Employees: 1,300 | Business: Leader in Food and Beverage, Refrigeration, Ice Machine Industry)
*Be an Assistant Manager (10 subordinates) for HR Management Streamline; Recruit, Employee Relation, Learning and Development, Compensation and Benefits, Payroll, HRIS, Compliance and General Affairs
*Work closely with Management Committee and each BUs/entities for ensure all HR aspects serve Business objective and align with company policy and legal compliance
*HR Project based on company direction; Internship program, Employee Engagement Project, ISO Certification (Quality, Safety and Environment)

January 2018
- May 2019

HRBP/HCBP Assistant, Corporate Group and Oversea/International Mobility, Human Capital Department Thai Beverage Public Company Limited (“ThaiBev”) - Bangkok (Total Employees: 40,000 | FMCG Business: leading beer and spirits in ThaiBev group)
*Be responsible for internal employee (Foreigner and Thai) as a HR Business Partner who specialize for International Mobility (Expatriate), HRM (Recruitment, Retention, Performance Management), HRD (People Development, Engagement), and consultant for Cross-Functional Project.
*Be a focal point of Oversea and International Mobility centralization; all expatriation program (LTA/STA/Business trip) and control overview of end-end process (Preparation to Repatriation) for International Assignment
*Be a representative of HR/HC Department for consultation and implementation of all HR Annual program
*Be responsible of BUS/entities for HR cooperation both routine and ad-hoc project

October 2014
- December 2017

MD Assistant (HR and Operation), MD Office Zenith Enterprise Co., Ltd. – Bangkok (Total Employees: 100 | Business: Design and Manufacture of Stationary & Leather Product)
*Be an Assistant of Managing Director (Key Responsible: Business Development/ HR/ Operation Management/ Supply Chain)
*Work with Management Team (Both Primary Team and Support Team); Marketing, Design Development, Sales (Domestic & Export, Retail & Modern Trade, Online Shop), Operation Support (HR, Admin), Production (Purchase, Supply Chain), IT, FAD

March 2011
- October 2014

Project Coordinator-Business Process Improvement, ACE (Achieving Competitive Excellence)/ EH&S (Environment Health and Safety) Department Carrier (Thailand) Limited – Bangkok (Total Employees: 400 | Business: Sales and Service of Air Conditioning)
*Act as ACE Coordinator – ACE (Achieving Competitive Excellence) is internal operating system of entire UTC (Worldwide Business/ HQ at America) business unit for quality and productivity improvement
* Assist and co-ordinate manager to maintain Level of Company for ACE Certification – Silver and plan to go Gold Level
* New hire-orientate, facilitate, train, and evaluate employee regarding in ACE certification program
* Promote ACE/EH&S awareness culture in every department by update monthly E-Newsletter and Visual Board (ACE: Company Org.Chart, SIPOC, Thermostat, MFA, VSM, KAIZEN, RRCA, Success Stories and 5S / EH&S: Policy, Plan, Committee Org. Chart, Cardinal Rules, Performance, SOS, Monthly Activities)
* Conduct event of 5S Audit - 5S Committee (as Secretary), VSM-Lean Principle, KAIZEN and MFA
* Support EH&S function – purchasing safety equipment, meeting, training, evaluating and report
* A committee of ER & CSR Activities - Staff Party, 5S/ACE/EHS Awards, Company Merit, Veg. Festival, School Campaign

November 2010
- January 2011

Human Resource Management/Development trainee (Internship Program), Human Resource Department Mitr Phol Sugar Corporation Limited, – Bangkok (Business: Products of Sugarcane)
* HRM - HRIS Project (manages and develops employee profile, payroll, benefits, and social security)
* Employee Relation – Big Cleaning Day and Staff Party
* Recruitment Office – Job Fair at Kasetsart University

2008 - 2010

Part-time Public Relation Officer/ Receptionist Dormitory - Peer of Chiang Mai University, CMU

EXTRA CURRICULAR ACTIVITIES

2014-2015
2008-2010

Staff member for NIDA SHRD First Date Camping and Home Coming Ceremony
Ceremony staff member for CMU Doi Suthep Trekking 2010, Student Union of Chiang Mai University

SKILLS

Proficient in HRIS, HRMS, SAPP, Cloud based program (Google Workspace/ Microsoft 365). Microsoft Office (Teams, Publisher, Access), Zoom, Syteline, ATS (Application Tracking System), SPSS, Adobe Photoshop, Dream Waver and Windows Movie Maker.

K.Thanaporn Thananchai

Interview date: Fri 03 Feb 23 – 17.00-18.30

Background and Experience Fit

- มีประสบการณ์ด้าน HR ที่หลายหลาย ทั้งในองค์กรใหญ่และองค์กรขนาดเล็กเคียงกับ TIME
- การตอบคำถามมีการให้รายละเอียดได้ดี
- ประสบการณ์การ Training และ Engagement เป็นในลักษณะขององค์กรใหญ่ ซึ่งมีระบบหรือกิจกรรมที่ต่างจาก TIME

Questions and Answers

1. Recruitment Strategies

- การหาตำแหน่งที่ต้องการสเกลเฉพาะ อาจไม่สามารถหาได้จากช่องทางทั่วไป ต้องไปเข้าร่วมสมมนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำ MOU หรือ PR เพื่อรับเด็กจบใหม่
- หากต้องการคนที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี เข้าสมมนาเพื่อสร้าง connection
- การทำ Referral programs อาจจะมี budget ในส่วนนี้ให้พนักงานชวนเพื่อนเข้ามา
- Employer banking การ feed ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท และตำแหน่ง การแชร์ lifestyle การทำงานในองค์กร ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อสร้าง connection

2. L&D Strategies

การทำ offline/ online training ที่จะช่วยส่งเสริมการทำงาน เช่น marketing research การติลและสื่อสารกับลูกค้า การบริหารดูแล และมี assessment ให้กับพนักงานเพื่อประเมิน ว่ามีความสามารถด้านเหล่านี้มากน้อยเพียงใด รวมถึงเรื่อง customer mindset ให้ผู้มีประสบการณ์มา mentor ในเรื่อง core competencies, core value ที่ต้องการพัฒนา

3. Engagement Strategies – happy and engaged workforce

การจัดกิจกรรมใหญ่ๆ อาจจะไม่ช่วยในเรื่องนี้ ควรทำกิจกรรมเล็กๆ เป็นกลุ่มๆ ให้ได้มีการปรับ mindset ให้ตรงกัน และเข้าใจกันมากขึ้น ตั้งคำถามว่าความสุขที่แต่ละคนต้องการจากองค์กรคืออะไร อาจเป็น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ดูว่าคนส่วนมากพูดถึงเรื่องอะไรที่ควรปรับมากที่สุด เพื่อนำไปแก้ไข ทำ survey เสนอตัวเลือกกิจกรรมที่แต่ละคนต้องการ

- การจัดสรร budget ให้ทีมในการทำกิจกรรมเล็กๆ เช่น การกินเลี้ยง
- การหา Role model และ expert ด้านต่างๆ ให้เพื่อนๆ โหวต และให้รางวัล
- การแชร์ success story, key achievement ในทุกๆ เดือน
- การทำ focus group เพื่อหา pain point ต่างๆ

3.1. Engagement Strategies - Measure success and track progress

- ทำ questionnaire และ record สำหรับ data analyst

3.2. Engagement Strategies - Collaboration obstacle

- การทำ Survey แบ่งทีมหรือการคุยส่วนตัว คุยกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ที่อาจมีปัญหา ถามว่ามีเหตุผลอะไรที่ไม่อยากเข้าร่วม และต้องการกิจกรรมแบบไหนถึงอยากเข้าร่วม
- Design activities ให้คนเลือก ดูจากสไตล์คน เพราะบางคนอาจเป็น introvert สามารถทำกิจกรรมผ่านทาง online ให้คนเหล่านี้ได้เข้าร่วม

4. Reducing turnover rate

- หา top 3 main factors เหตุผลที่ลาออก เพื่อหา solution
- สร้างประสบการณ์ที่ดีให้พนักงานใหม่ ให้อยู่ยาว เพื่อ maintain turnover rate และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
- ทำ line app, SMS, Message, Key highlight ต่างๆ ให้พนักงานใหม่ เกี่ยวกับการทำงาน

5. Self L&D

- มีกลุ่ม coach และ อาจารย์ ของ NIDA มีการเรียนออนไลน์ ทั้งส่วนตัวและของบริษัท การเข้า training, seminar ด้าน marketing, business
- มีการติดตามเว็บไซต์เกี่ยวกับการจัด seminar อยู่แล้ว ที่มีการส่งบทความต่างๆ หรือเชิญเข้าร่วมกิจกรรม

6. Different perspectives situation

- การทำงานร่วมกับทีมใหญ่ และทีมต่างจังหวัด อาจมีการทำงานที่ไม่ราบรื่น
- คนในทีมไม่ได้จบด้าน HR มาโดยตรง ต้องมีการ coaching และพูดคุยว่ามีการทำงานอย่างไร หรือมี career path อย่างไร เพื่อช่วยให้ได้เติบโตในเรื่องงาน
- บางคน skills ที่มี ไม่ได้ตรงกับงาน HR เช่น interview, screening, timeline แต่อาจทำ paper work ได้ดี ก็จะแนะนำงานในส่วนอื่น
- Gap ในเรื่องของวัย เช่น junior มีทักษะน้อย แต่ senior จะปรับตัวกับสิ่งใหม่ๆ ได้ยากกว่า การทำ workshop/assign project ให้ทำร่วมกัน ทำให้คนเข้าใจกันและกัน เพื่อ teamwork
- การมี mindset ที่ต่างกัน ต้องสร้างความสัมพันธ์ของทีม การใส่ใจ lifestyle ความเป็นอยู่คนอื่น ๆ สอบถามว่ามีปัญหาอะไร
- ทำ mini-workshop หรือ role play ข้ามทีม เพื่อหา success factor ของแต่ละทีม เพื่อให้เข้าใจกันมากขึ้น และการ follow up feedback
- หากมีปัญหาหนักๆอาจจัดการพูดคุยแบบ 1 ต่อ 1

7. HR trends update and incorporation

- สมัยก่อนเน้นเรื่องโครงสร้าง HR และ management มีการคำนึงถึง development มากขึ้นในปัจจุบัน
- ปัจจุบันมี HR consulting มี vision and purpose
- HRD เปลี่ยนเป็น HR Capital team/ HROD พัฒนาโครงสร้าง ช่วย CEO ในการวิเคราะห์การเตรียมคน พัฒนาคคน และกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อชี้แนวทางการเติบโตให้กับพนักงาน สนับสนุนคนที่พร้อมในการทำงาน