

A man in a dark suit and light shirt is shown from the chest up, looking slightly to the right. A network of white lines and dots is overlaid on the image, extending from the man's head and shoulders towards the right side of the frame.

การวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากร มนุษย์ขั้นสูงด้วย People Analytics และ HR Metrics

ยกระดับการบริหารคนด้วยข้อมูล:
จากตัวชี้วัดพื้นฐานสู่การพยากรณ์อนาคต

นำเสนอโดย [Presenter Name/Organization]

การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน: จากสัญชาตญาณสู่หลักฐานเชิงประจักษ์



Traditional HR

ในอดีต HR ตัดสินใจ
จากประสบการณ์
(Gut Feeling)

Reactive & Subjective



Data-Driven HR

ยุคปัจจุบันคือ
Evidence-based
Management

Proactive & Objective



94%

ของผู้นำธุรกิจเห็นตรงกันว่า
People Analytics สามารถยกระดับ
การทำงานของ HR Professional ได้

70%

ของผู้บริหารที่ใช้ข้อมูล
กล่าวว่ามันช่วยออกแบบกลยุทธ์
HR ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ความแตกต่างระหว่าง HR Metrics และ People Analytics



HR Metrics (สิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว)

- เน้นการติดตามผลการดำเนินงานในอดีต (Operational Reporting)
- ตัวอย่าง: อัตราการลาออก (Turnover Rate), เวลาที่ใช้ในการสรรหา (Time to Hire)
- คำถามหลัก: 'เรามีประสิทธิภาพแค่ไหน?'



People Analytics (สิ่งที่อาจเกิดขึ้น)

- เน้นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และการพยากรณ์อนาคต (Strategic Insight)
- ตัวอย่าง: การทำนายว่าพนักงานคนไหนมีความเสี่ยงจะลาออก (Flight Risk Prediction)
- คำถามหลัก: 'ทำไมสิ่งนี้ถึงเกิดขึ้น และเราควรทำอย่างไรต่อไป?'



4 ระดับความก้าวหน้าของการวิเคราะห์ข้อมูล (Analytics Maturity Model)

มูลค่าทางธุรกิจ (Business Value)



Prescriptive Analytics
(เชิงกำหนดการ)
เราควรทำอย่างไร?
(What should we do?)



Predictive Analytics
(เชิงคาดการณ์)
จะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต?
(What will happen?)
[AI/ML Focus]



Diagnostic Analytics
(เชิงวินิจฉัย)
ทำไมถึงเกิดขึ้น?
(Why did it happen?)



Descriptive Analytics
(เชิงพรรณนา)
เกิดอะไรขึ้น?
(What happened?)

ฐานรากที่สำคัญ: ตัวชี้วัดทรัพยากรมนุษย์ (Key HR Metrics)



Turnover Rate

แยกตามความสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) เพื่อเข้าใจ ปัญหาที่แท้จริง



Time to Hire

ประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหา ตั้งแต่ประกาศ รับจนถึงเริ่มงาน



Cost per Hire

ต้นทุนทั้งหมดในการจ้างงานหนึ่งคน (โฆษณา, เวลาของ HR)



Employee Engagement Score

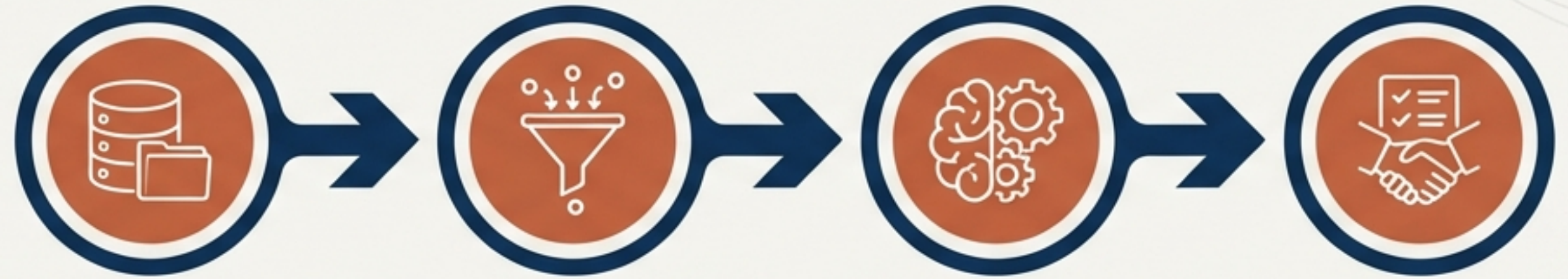
ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร



Training ROI

ความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการเปลี่ยนข้อมูลให้เป็นกลยุทธ์ (From Data to Insight)



1. Data Collection (การรวบรวม)

HRIS, แบบสำรวจ,
Social Media

2. Data Cleaning (การจัดการ)

ตรวจสอบความถูกต้อง,
PDPA Compliance

3. Data Analysis (การวิเคราะห์)

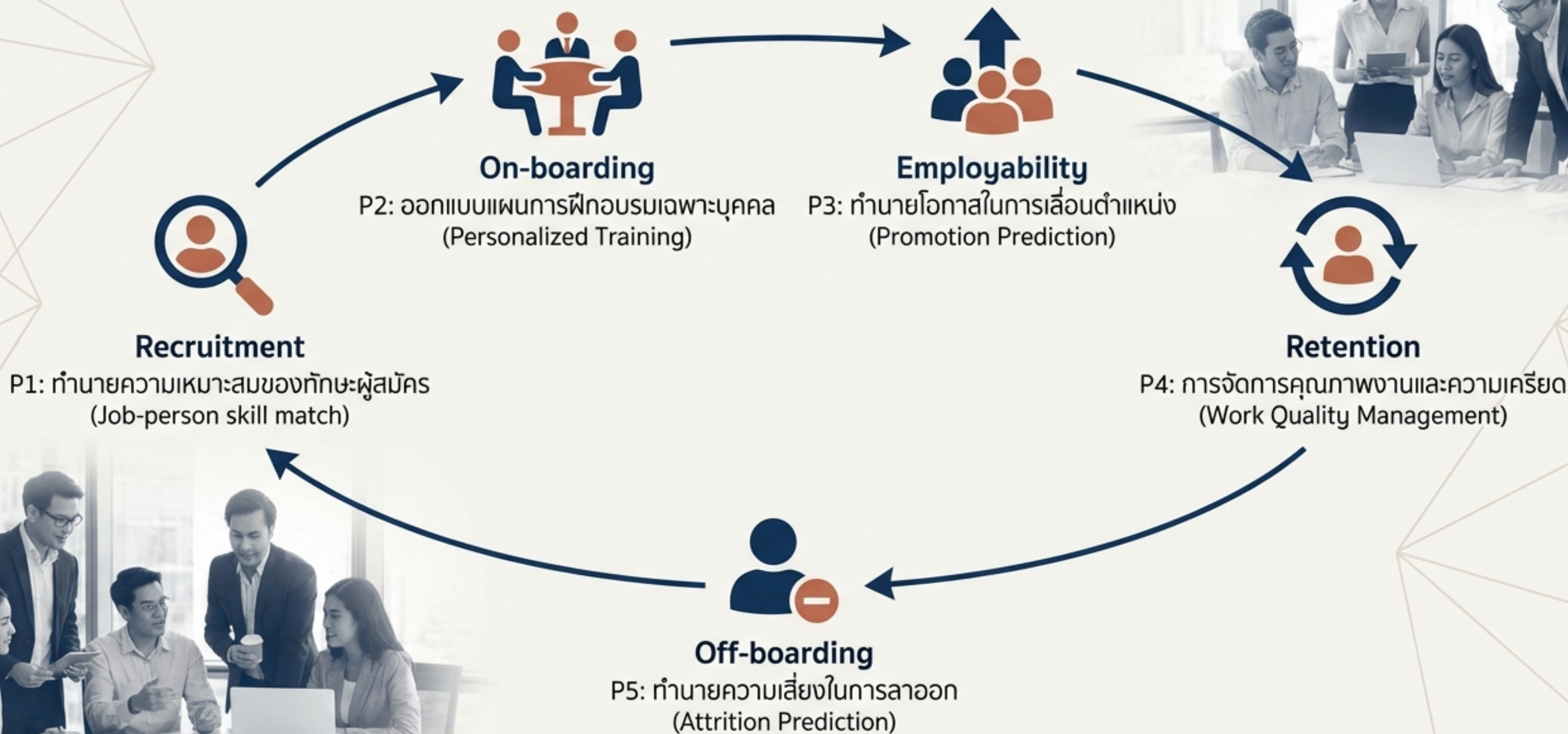
สถิติ, AI, หา Pattern

4. Action (การลงมือทำ)

แปลง Insight
เป็นนโยบาย

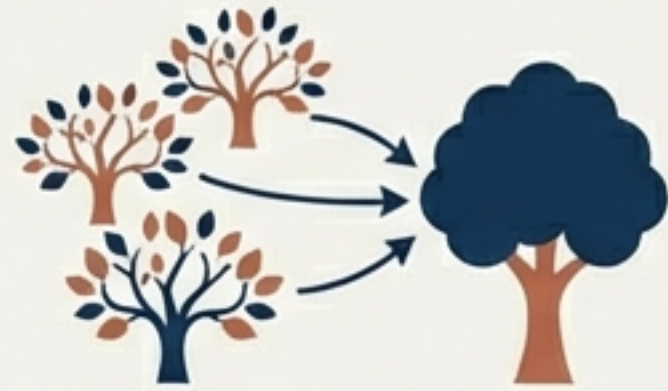
ข้อมูลจะมีค่าก็ต่อเมื่อถูกนำไปสู่การตัดสินใจและการลงมือทำจริง

การประยุกต์ใช้ AI ในวงจรชีวิตพนักงาน (AI in Employee Lifecycle)



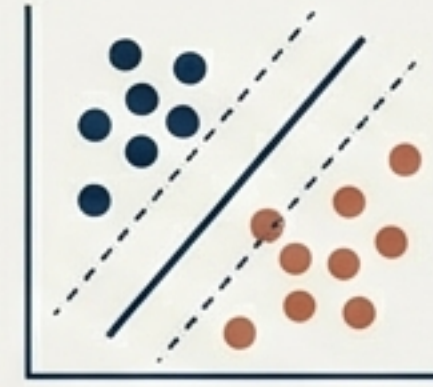
เจาะลึกอัลกอริทึม: เบื้องหลังความแม่นยำ (The Algorithms Behind the Magic)

Random Forest (RF)



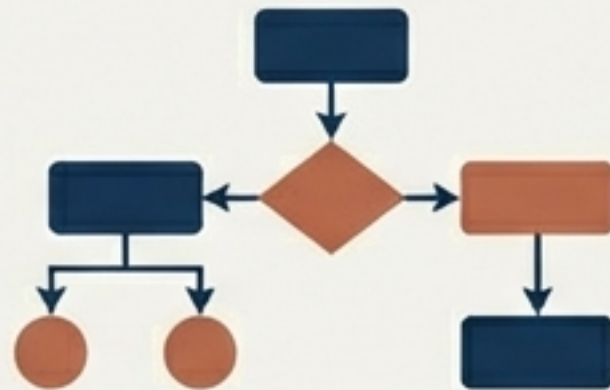
นิยมใช้สูงสุด เหมาะสำหรับการทำนายภาพรวม
(Recruitment, Turnover)

Support Vector Machines (SVM)



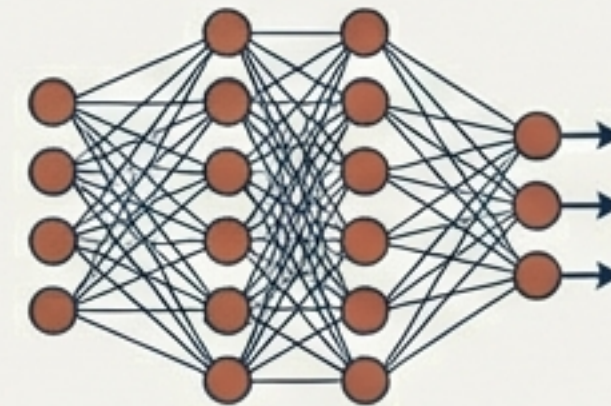
โดดเด่นเรื่องการรักษาพนักงาน (Retention)
และวัดระดับความเครียด

Decision Tree (DT)



ช่วยอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจได้ดี
(เช่น สาเหตุการลาออก)

Artificial Neural Network (ANN)



เรียนรู้แพทเทิร์นที่ซับซ้อน เช่น การจับคู่ทักษะ
(Skill Matching)

กรณีศึกษา: การทำนายการลาออก (Predictive Turnover Analysis)



Problem: การสูญเสียพนักงานเก่งๆ
มีต้นทุนสูง



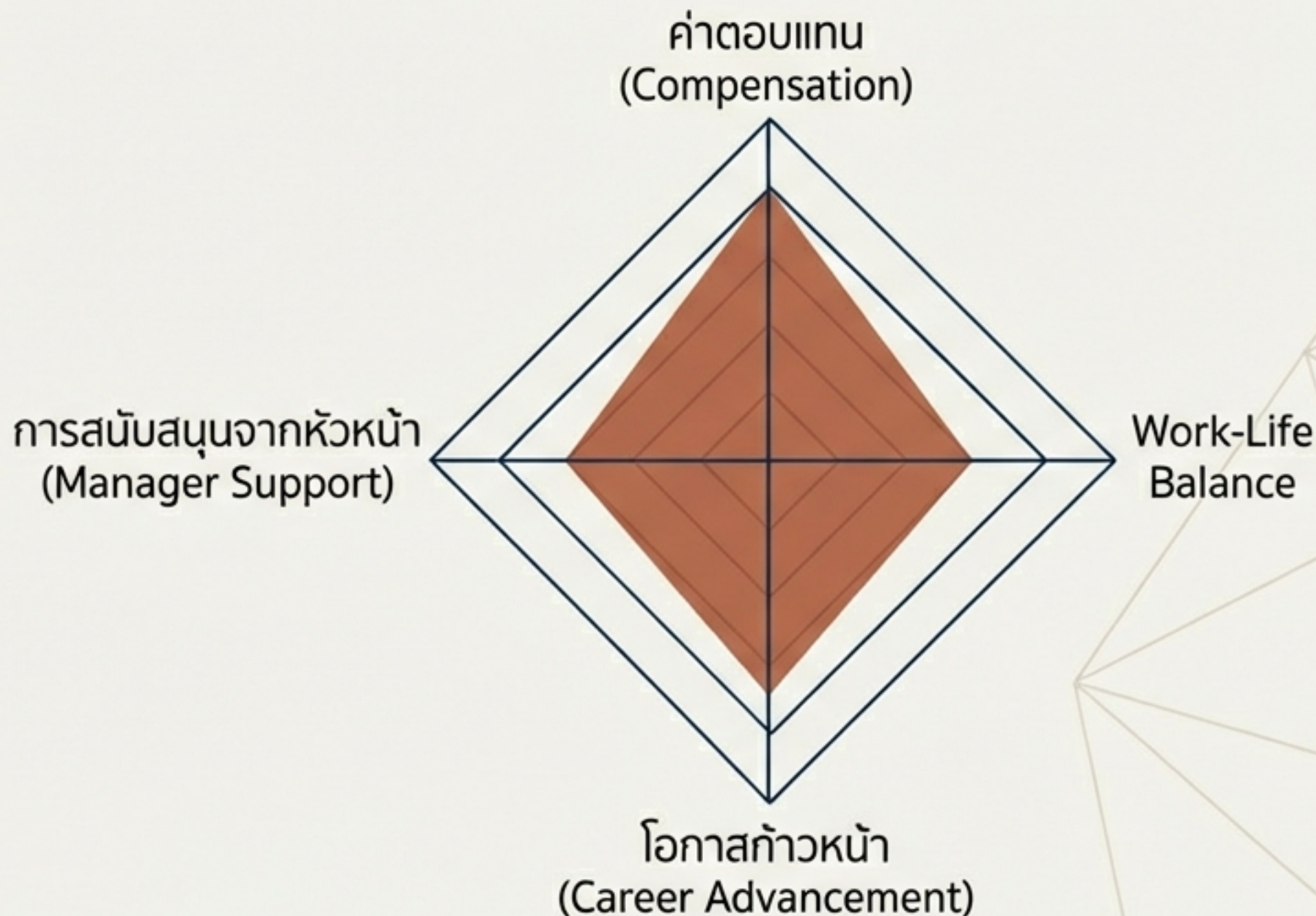
Solution: ใช้โมเดลทำนายความเสี่ยง
(Attrition Risk)



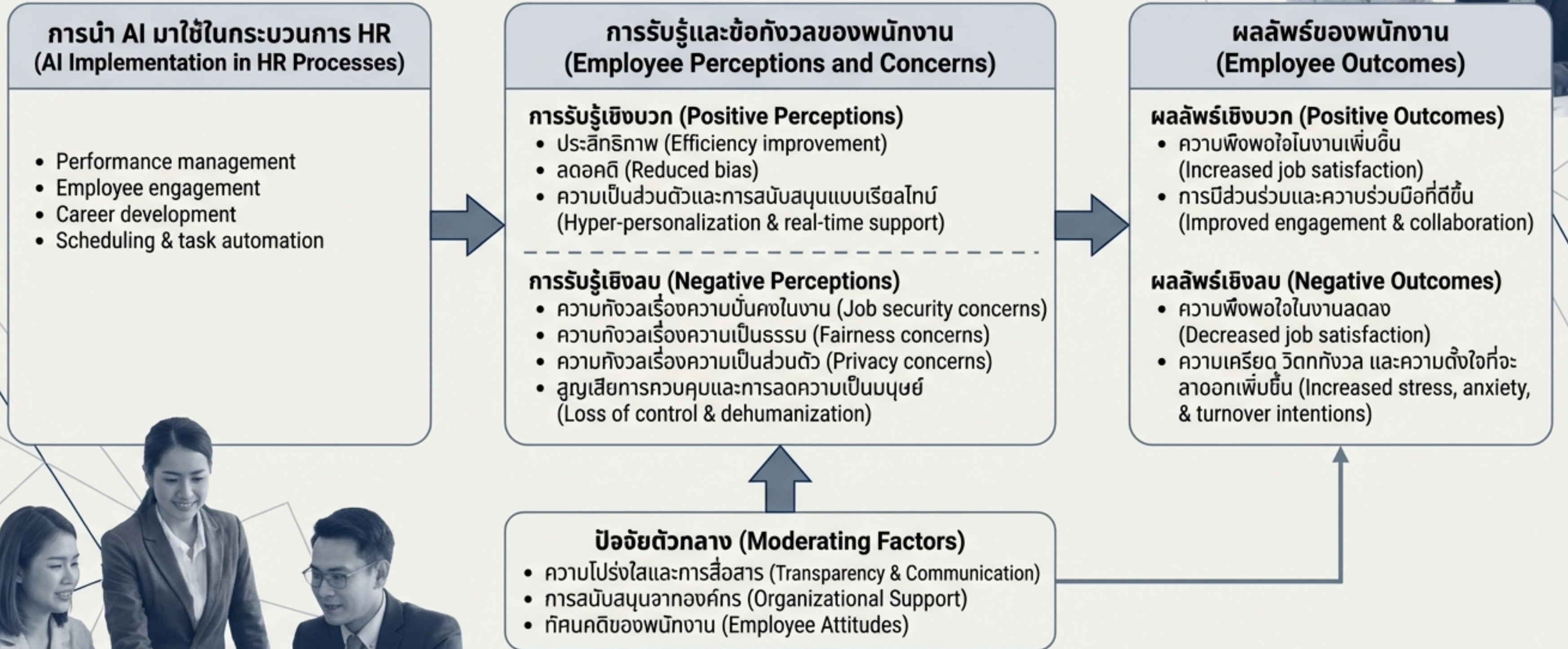
Result: สร้างมาตรการ
รักษาคคนเก่งเชิงรุก
(Proactive Retention)



Key Risk Factors (ปัจจัยเสี่ยง)



มิติด้านมนุษย์: AI และสุขภาวะของพนักงาน (The Human Element & Well-being)



ความโปร่งใส (Transparency) คือกุญแจสำคัญ: AI ต้อง 'สนับสนุน' ไม่ใช่ 'จับผิด'

เครื่องมือวิเคราะห์หาคะทัดรัด: เลือก Python หรือ R?



Python

- เหมาะสำหรับ Machine Learning, Deep Learning
- ใช้ในระบบจริง (Production) ได้ดี
- เด่นเรื่องการจัดการข้อมูลทั่วไป



R

- รากฐานมาจากสถิติและการวิจัย (Academic)
- ยอดเยี่ยมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth Analysis)
- เหมาะสำหรับงานวิจัยเฉพาะทาง

คำแนะนำ: สร้างโมเดล AI เพื่อธุรกิจ -> Python | งานวิจัยเชิงสถิติ -> R

การนำเสนอข้อมูลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR Dashboard)



Hierarchy of Dashboards

1. Executive View: ภาพรวมเชิงกลยุทธ์ & KPIs เพื่อการตัดสินใจระดับบน
2. Operational View: รายละเอียดเจาะลึก ระดับแผนก เพื่อการจัดการหน้างาน
3. Best Practice: Real-time, Interactive, Action-oriented



จาก Insight สู่ Action: การสร้างกลยุทธ์ที่จับต้องได้

Capability Gap Analysis



วิเคราะห์ทักษะที่ขาดแคลน
-> ออกแบบหลักสูตร
Reskilling/Upskilling

Compensation Planning



ปรับโครงสร้างเงินเดือน
ตามข้อมูลตลาดและ
Performance จริง

Diversity & Inclusion



ใช้ข้อมูลอคติในการเลื่อน
ตำแหน่งและการจ้างงาน

เป้าหมาย: HR as a Strategic Partner

อนาคตของ People Analytics (Future Trends)

Generative AI in HR

ผู้ช่วยอัจฉริยะในการตอบ
คำถามและสร้างเนื้อหา



Employee Experience (EX)

Hyper-personalization
ด้วยข้อมูล



Holistic Integration

เชื่อมโยงข้อมูล HR + Finance + Ops
เพื่อวัดผลกระทบทางธุรกิจ



บทสรุป: ความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีและมนุษย์



- **Start with Data:**
เก็บข้อมูลที่ถูกต้องและมีคุณภาพ
- **Move to Intelligence:**
ใช้ AI เพื่อมองเห็นอนาคต
- **Focus on People:**
เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนา 'คน'

People Analytics ไม่ใช่แค่เรื่องของตัวเลข
แต่คือเรื่องของการเข้าใจคนให้ดียิ่งขึ้น