

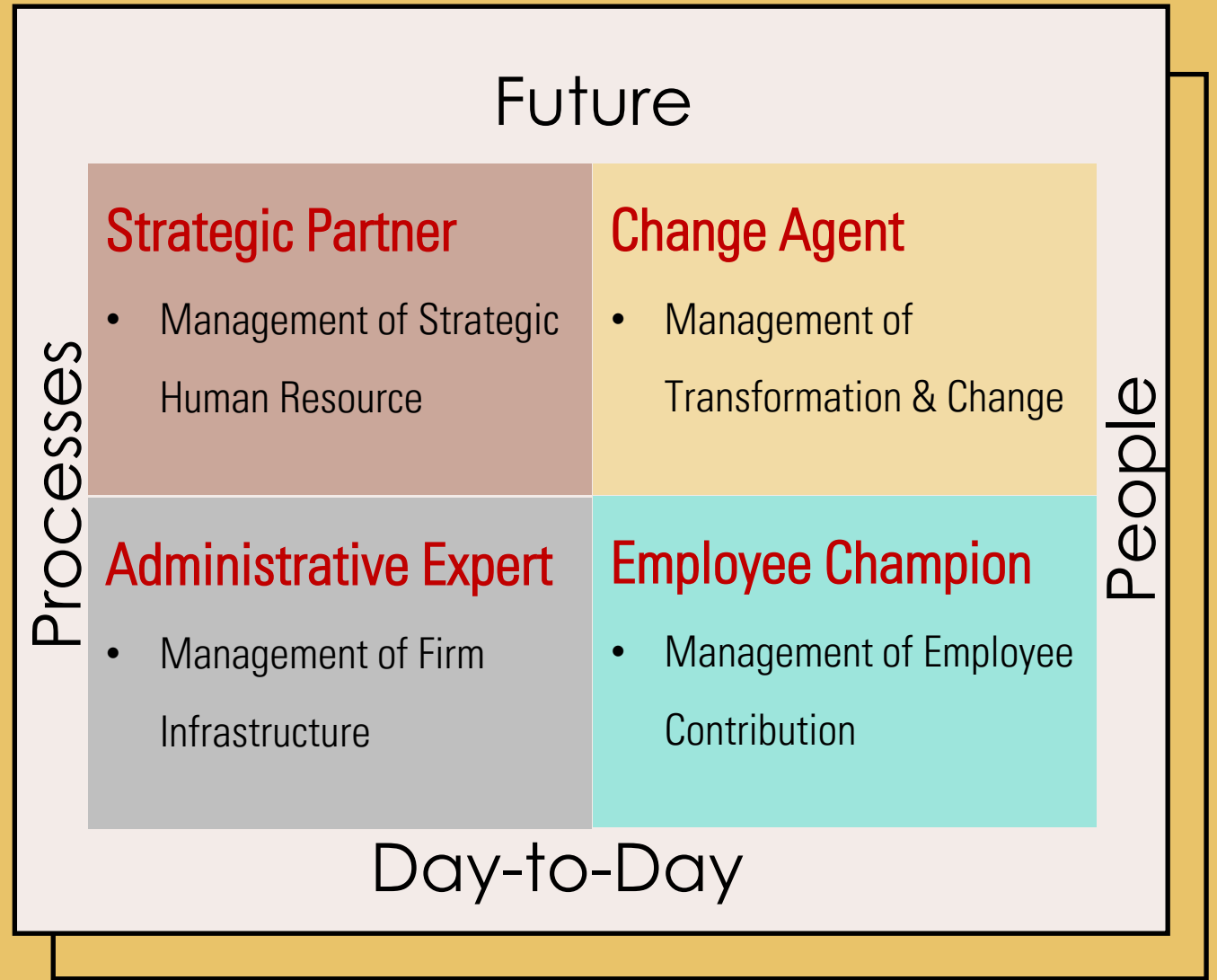
How People Analytics and AI will Reshape HR: *As-is-to-be & To-do*

Some Insights from HR Professionals

Sunisa Chorkaew

Faculty of Political Science, Thammasat University

Dave Ulrich's HR Model



“

As-is-to-be questions

1. ตอนนี้ใช้อะไรอยู่บ้าง ได้ผลอย่างไร รู้สึกอย่างไร?

2. อยากให้เห็นอะไรในอนาคต?

”

As-is question



เอ

“ระบบที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ตอนนี้ก็
เริ่มมี E-Exam กับเงินเดือน...ผม
พูดตามตรงนะครับ...ตอน
**ประเมินผลเลื่อนระดับยังใช้
กระดาษอยู่เลยครับ**” รู้สึกอยากให้
ลดกระดาษลงได้ก็ดีครับ โลกרון”



บี

“ผู้บริหารประกาศนโยบาย **Digital
Transformation** ให้ Paperless 100%
สนับสนุนด้านเทคโนโลยีทุกอย่างอยู่บน
Cloud พัฒนาระบบ WFA พร้อม
Digital Skills และแจก Notebook ด้วย
แต่ตอนนี้รู้สึกเหนื่อยขึ้น เพราะ.... ”



ซี

“Head Hunter ยังไงก็ต้องใช้ **ATS** ฉะ
ตอนนี้ใช้ **Chat GPT** ช่วยออกแบบ
Job Ad ที่ดึงดูด Candidate ด้วย...ถ้า
พูดถึง **People Analytics** คิดว่ายังมี
อีกหลายอย่างที่ต้องทำ และมองว่าจะ
ทำได้แต่ไหนขึ้นอยู่กับ.... ”

To-be question



เอ

“ผมอยากให้**ฐานข้อมูล**เป็นอันเดียวกันครับ ตอนนี้จะทำอะไรที่ต้องขอข้อมูลข้ามฝ่าย บางทีก็ยาก และอยากให้**ลดขั้นตอนและกระดาษ**ครับ ใช้กระดาษเยอะจริง ๆ นะครับ”



บี

“อยากให้ปรับ**ลดขั้นตอน**ไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาเทคโนโลยี และอยากให้**พัฒนา Digital Skills**ไปพร้อม ๆ กับ **People Skills**”



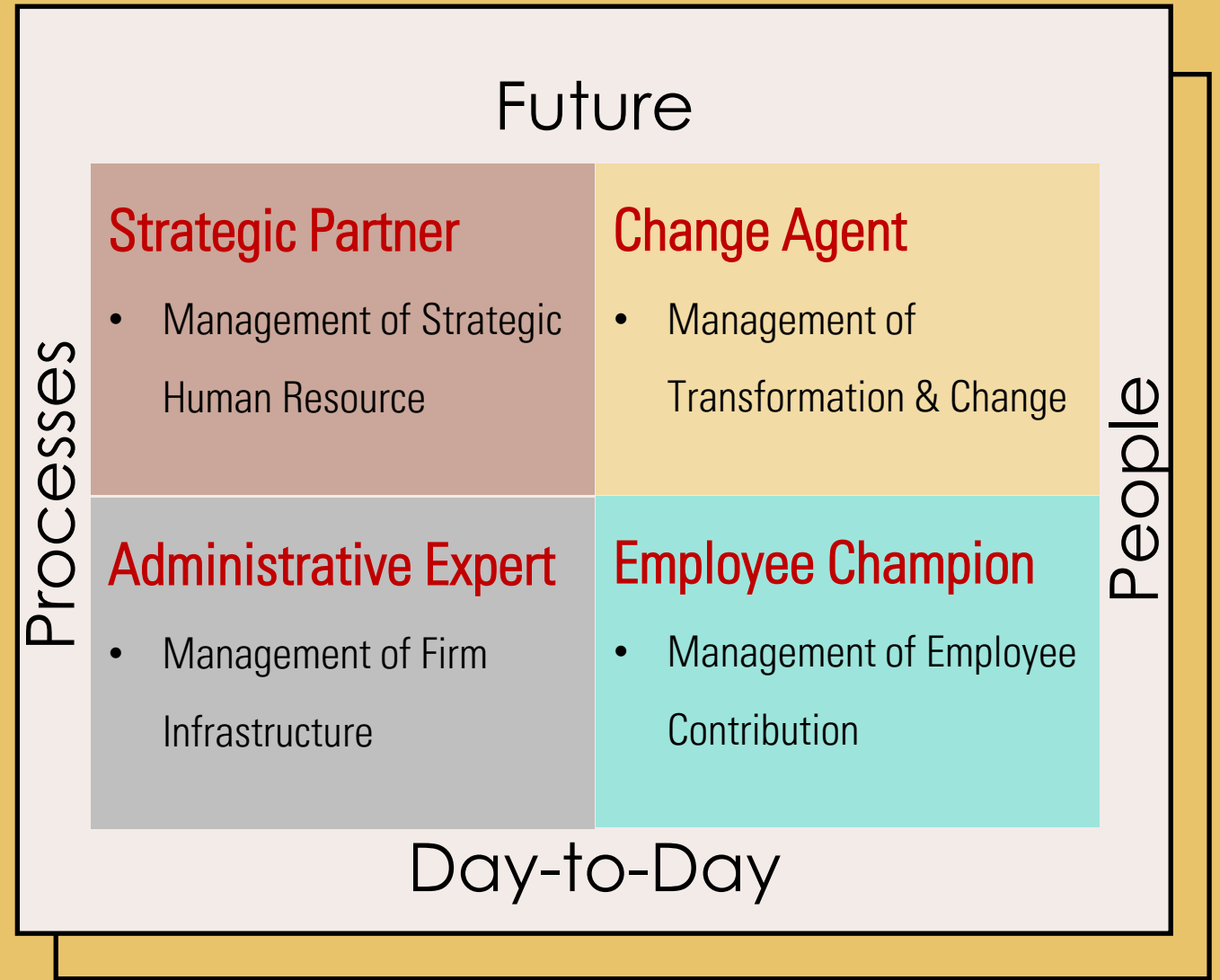
ซี

“**Culture** ก็สำคัญ...ผู้บริหารมองเรื่องนี้อย่างไร การทำ People Analytics สำคัญที่กรอบปัจจัย การออกแบบเครื่องมือ....สุดท้ายคือ เห็นข้อมูลแล้วจะเลือกตัดสินใจอย่างไร ขึ้นอยู่กับ **Mindset** ด้วย”

Digital HR Insights from

As-is-to-be

1. Reduce/eliminate redundant processes
2. Increase/create values through HR processes
3. Balance the results

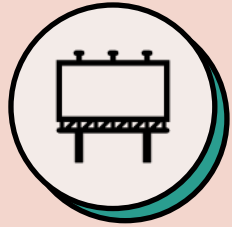


To do...



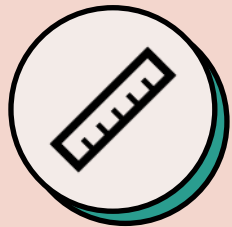
Scanning Your Context

ทำความเข้าใจบริบทขององค์กร ผู้บริหาร และอื่น ๆ



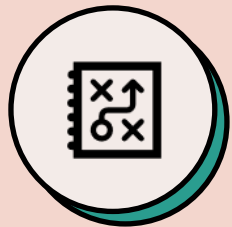
Setting the Goals

คุยกับผู้บริหารและทีม เพื่อบอกภาพเป้าหมายร่วมกัน



Prioritizing the Plan and Processes

วางลำดับความสำคัญสิ่งที่จะทำก่อน-หลัง



Building Partnership

การสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จ



Starting your implementation step

จะเดินเร็วหรือช้า หรือจะวิ่ง ควรจำกัดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่รับได้

How People
Analytics and AI
will Reshape HR:

As-is-to-be & To-do

Some Insights from HR Professionals

Outside-In Mindset