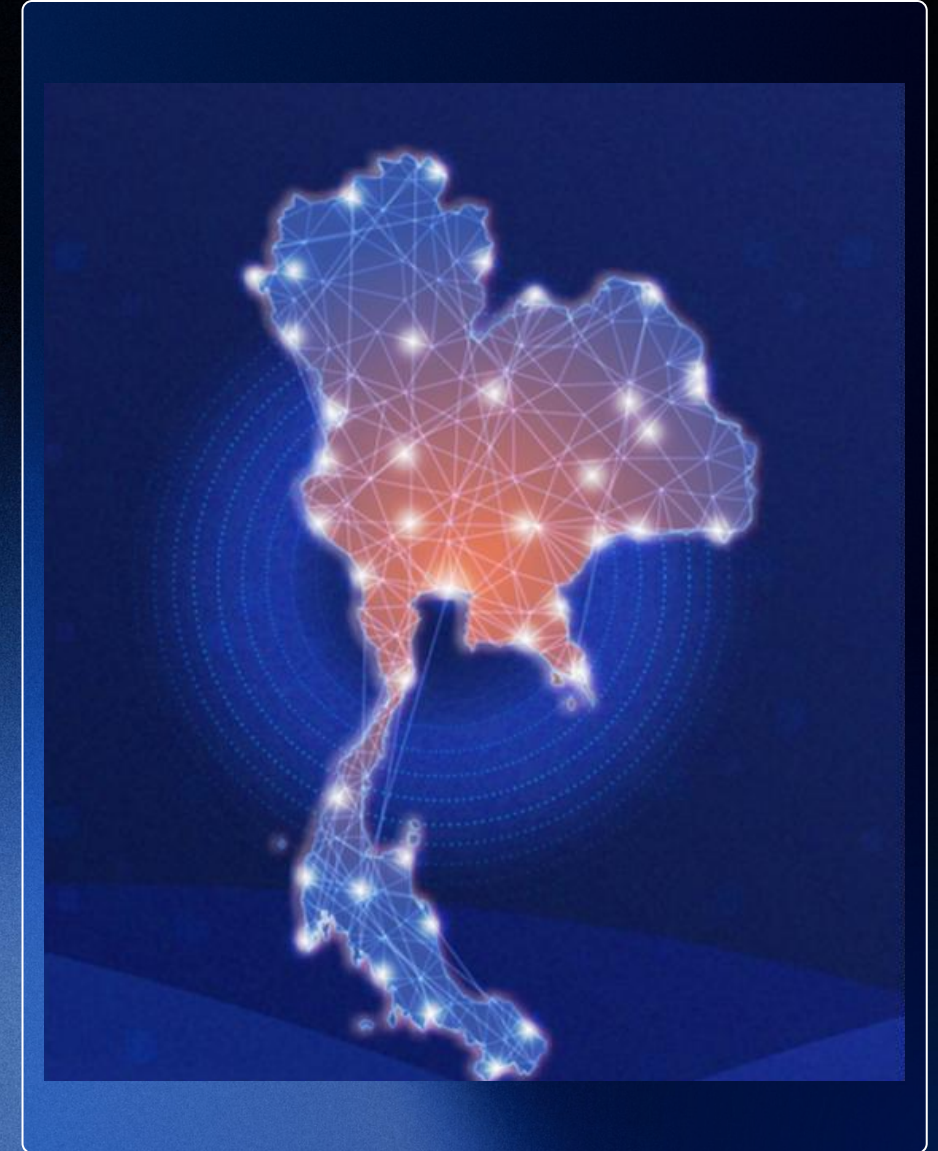


Workforce Analytics to be Competitive Advantage

Enabling Data – Driven Nation

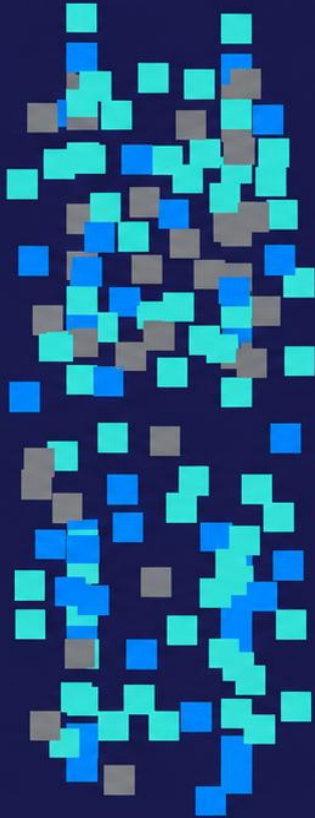
Enabling Data – Driven Nation

สถาบันแห่งการส่งเสริมนวัตกรรมด้วย
การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการขับเคลื่อนประเทศ
สร้างคุณค่าทางสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

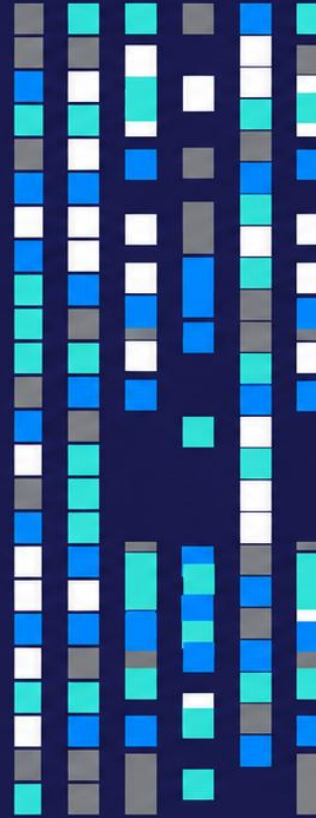


การนำข้อมูล - มาวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อไปสู่ - การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

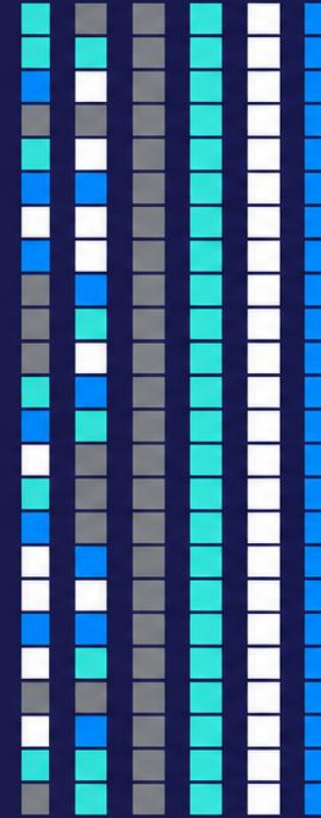
Data



Analytics



Decisions



Mindset ที่สำคัญ

1



**“Success yesterday
is not a guarantee
for tomorrow”**

ไม่ยึดติดกับความสำเร็จ หรือ
การทำงานรูปแบบเดิม ๆ

2



“Embrace Tech & AI”

กล้ายอมรับว่าเรายังไม่รู้
Technology & AI
แต่ต้องรีบเรียนรู้

3



“Fail Fast, Learn Fast”

พร้อมเรียนรู้และปรับตัว
กล้านำ Tech & AI มาใช้จริง

Data

Analytics

Decisions

ทีม HR

ทีม HR
+
ทีม Tech

ทีม HR
+
ทีม บริหาร

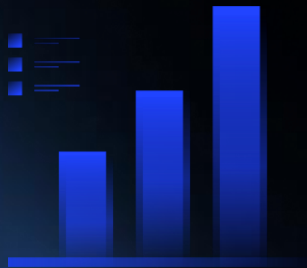
Design Thinking

Critical Thinking



4 Types of Data Analytics

Descriptive Analytics



Tells
what happened

Diagnostic Analytics



Explains
why it happened

Predictive Analytics



Forecasts
what might happen

Prescriptive Analytics



Recommends
what actions to take



BIG DATA INSTITUTE
สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

BDI Demographic

Workforce Planning

Workforce Movement

ข้อมูลทั่วไปบุคลากร



250
บุคลากร

เจ้าหน้าที่
138

ลูกจ้างสถาบัน
12

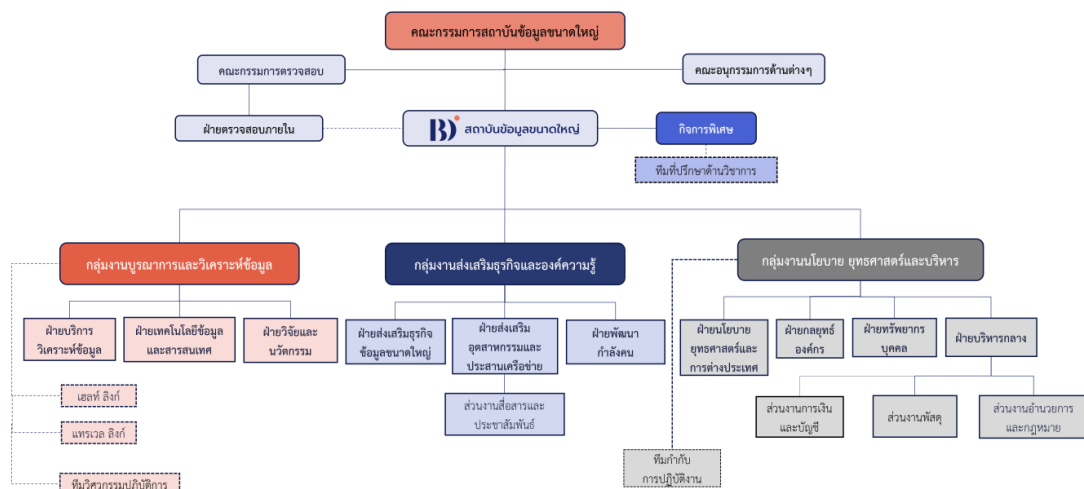
ลูกจ้างโครงการ
100



31.20
อายุเฉลี่ย (ปี)

โครงสร้างองค์กร สขญ.

มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568



ข้อมูลรอบวันที่

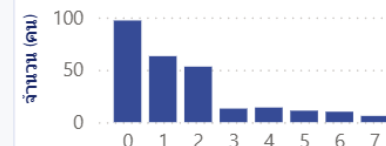


16 กันยายน 2569

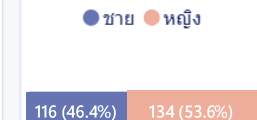


Clear all slicers

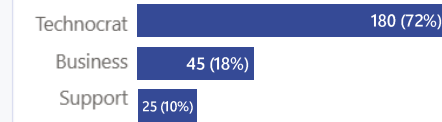
อายุงาน (ปี)



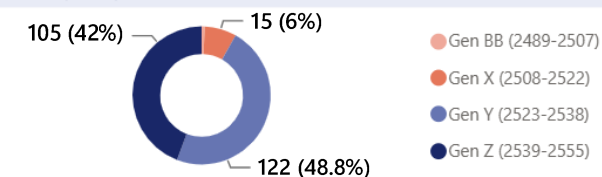
เพศ



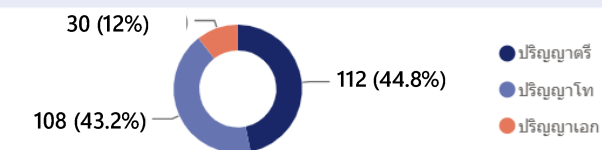
สัดส่วนตามกลุ่มตำแหน่งงาน



ช่วงวัย (Gen)



ระดับการศึกษา



ข้อมูลจำลองเพื่อการนำเสนอ
(Demonstration Data)



BIG DATA INSTITUTE
สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

BDI Demographic

Workforce Planning

Workforce Movement

กรอบอัตรากำลัง (ตามกรอบ ก.พ.ร.)

ข้อมูลรอบวันที่



16 กันยายน 2569



Clear all slicers

170

กรอบอัตรากำลัง



150

อัตรารับรอง



11

อัตราคงเหลือ



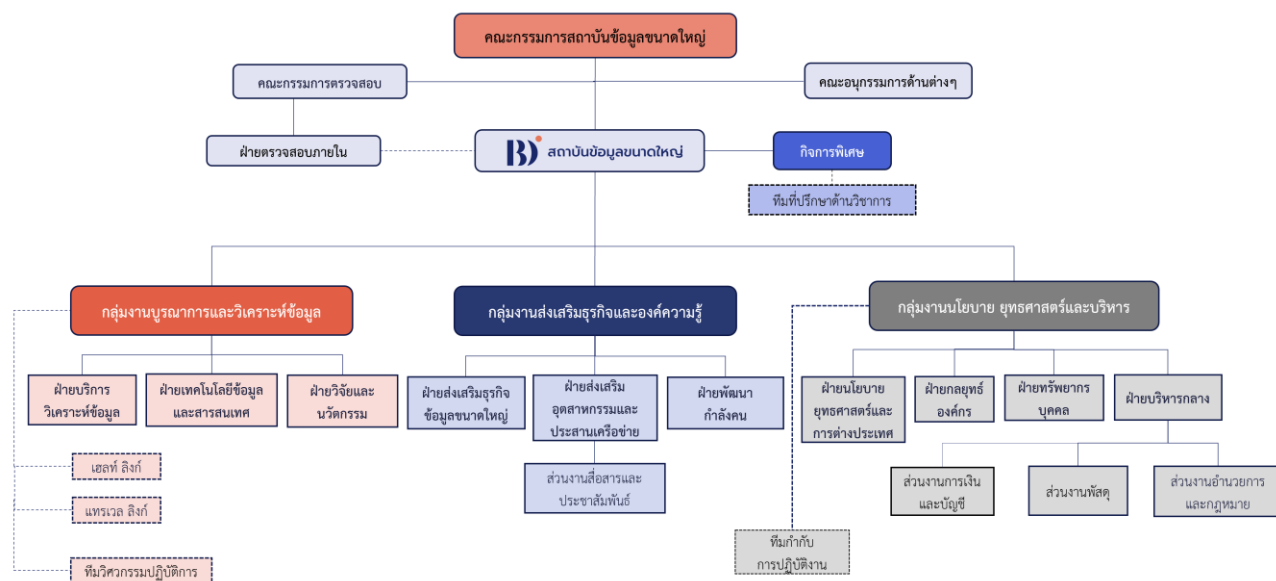
9

อยู่ระหว่างสรรหา



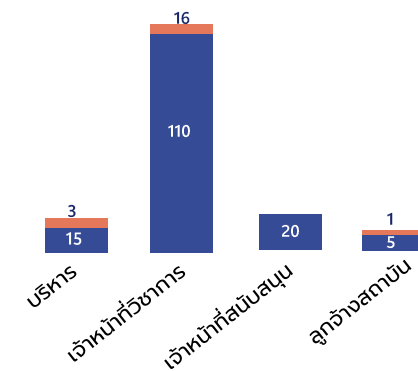
โครงสร้างองค์กร สบญ.

มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568



บุคลากรแยกตามกลุ่มตำแหน่ง

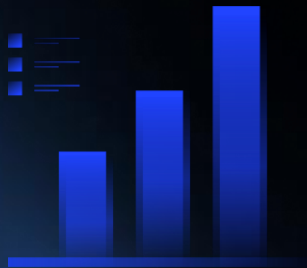
● อัตรารับรอง ● อัตราคงเหลือ



ข้อมูลจำลองเพื่อการนำเสนอ
(Demonstration Data)

4 Types of Data Analytics

Descriptive Analytics



Tells
what happened

Diagnostic Analytics



Explains
why it happened

Predictive Analytics



Forecasts
what might happen

Prescriptive Analytics



Recommends
what actions to take

Workforce Planning

Descriptive Analytics

Dashboard



Tells
what happened

Diagnostic Analytics

วิเคราะห์สาเหตุ

Headcount สาย Tech เพิ่มขึ้นมากในช่วงเวลา 1 ปี แต่เมื่อเทียบกับ Output / Project / หรือภารกิจที่ส่งมอบพบว่า Productivity ต่อคนไม่ได้เพิ่มในสัดส่วนเดียวกัน บางทีมมีคนมาก แต่ Workload ต่อคนต่ำ ขณะที่บางทีมคนไม่พอ

Explains
why it happened

Predictive Analytics

ปัญหาที่แท้จริง

ไม่ใช่ “คนไม่พอ” แต่เป็นเพราะ “Workforce Allocation” การบริหารอัตรากำลังคน ไม่สอดคล้องกับ Workload

Forecasts
what might happen

Prescriptive Analytics

HR Action Plan

- วิเคราะห์ HC vs Workload รายทีม
- กำหนด Span of Control / Ratio กำลังคนต่อภารกิจที่เหมาะสม
- ทุกทีมต้องทำ Workforce Planning ขึ้นมาเสนอ ก่อนได้รับการอนุมัติเพิ่มคน

Recommends
what actions to take

Workforce Movement

Descriptive Analytics

Dashboard



Tells
what happened

Diagnostic Analytics

วิเคราะห์สาเหตุ

เมื่อเราข้อมูล Turnover + Tenure + Performance + Engagement มาวิเคราะห์ร่วมกัน อาจพบว่าคนที่ลาออกกระจุกอยู่ในบางกลุ่ม เช่น กลุ่ม High Performer / อายุงาน 1-3 ปี

Explains
why it happened

Predictive Analytics

ปัญหาที่แท้จริง

องค์กรอาจไม่ได้มีปัญหา “คนลาออกเยอะ” แต่มีปัญหาโอกาสความก้าวหน้า ทำให้เกิด “Critical Talent Retention”

Forecasts
what might happen

Prescriptive Analytics

HR Action Plan

- ทำ Critical Talent / Position Mapping
- วิเคราะห์เหตุผลการลาออกเชิงลึกในแต่ละทีม
- ทำ Retention Strategy เฉพาะกลุ่ม แทนการทำเหมือนกันทั้งองค์กร

Recommends
what actions to take

Workforce Analytics : HR Team

HR Team ต้องมาวิเคราะห์การวางแผนกำลังคนและการทำงานใหม่

Pain Points



5 คน

อัตรากำลัง HR



+250 คน

บุคลากร BDI



90%

Gen Y & Gen Z



End-to-End HR

บริหารงานแบบครบวงจร

Re-design



HR Team Structure

ปรับโครงสร้างทีมให้สอดคล้อง
พันธกิจขององค์กร



Process

การนำ Technology & AI
เข้ามาใช้

Transformed Process



AI in Recruitment

by
Automation & Agentic AI



Promotions

by
Power Platform



- Team efficiency
- Productivity
- Transactions
- Human errors

→ Outcomes

Re-design โครงสร้าง HR ที่เชื่อมกับ BDI MISSION

BDI MISSION / BUSINESS STRATEGY

HR DIRECTOR

1



HR Operations
& Employee Services

2



People & Leadership
Development

3



Talent Acquisition
& Retention

4



HR Business Partner
& Org Effectiveness

5



People Analytics
& HR Strategy

HR Director ทำหน้าที่แปล กลยุทธ์องค์กรลงสู่การวางแผนด้านบุคลากร และรวมผลลัพธ์ของทั้ง 5 Functions กลับสู่พันธกิจองค์กร

AI Recruiting Process

+ **1,200** Resumes Screened
+ **300** Candidates Interviewed
+ **100** Employees hired

1

AI Resumes Screening



AI auto-sorting application into
position folders

2

AI Resumes Matching & Ranking



AI analyze & score resumes
against job descriptions

3

Automated Email Alerts



Auto-email to interview panel
with candidate info

4

Human Judgement & Interview

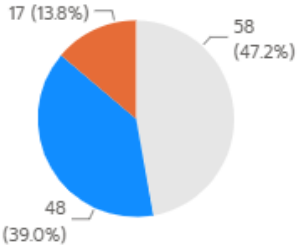


HR & interview panel conduct
in-dept assessments

AI speeds up the process, Human judgement makes the final decision.

From PERFORMANCE DATA to PROMOTION DECISION | 4 Steps of Analytics

ใช้ Power BI เชื่อมข้อมูลผลการปฏิบัติงานและ 360° เพื่อช่วยให้การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีข้อมูลรองรับอย่างเป็นระบบ



ฝ่าย

ชื่อตำแหน่ง

กรณีการเลื่อนตำแหน่ง

ส่วนงาน

ระดับตำแหน่ง (JG)

รหัสบุคลากร

รหัส	ชื่อ-สกุล	JG	อายุงานในตำแหน่ง	ฝ่าย	ส่วนงาน	การเลื่อนตำแหน่ง	68-1	67-2	68-1	68-2	360-67	360-68
100	AA	14-3	1 Y 0 M	MAN	-	พิเศษ	4.86	4.52	4.50	4.50	4.73	4.55
101	BB	15-2	2 Y 4 M	OMD	PRO	ปกติ	3.18	3.36	3.90	4.27	3.13	3.52
102	CC	16-1	1 Y 10 M	DAS	-	ไม่เข้าเกณฑ์	3.15	3.24	3.23	3.35	3.40	3.44

The Competitive Advantage is the Decision

“The advantage is not having more workforce data. The advantage is making better workforce decisions.”

3 Elements for Organizational Analytics

1



Data

ฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าถึงได้

2



Technology

เครื่องมือและระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

3



People Capability

ทักษะและความสามารถของบุคลากรทุกระดับ

3 Questions before making decision

1



What does the data tell us?

2



What is likely to happen next ?

3



What action creates the greatest business impact?

Data



Analytics



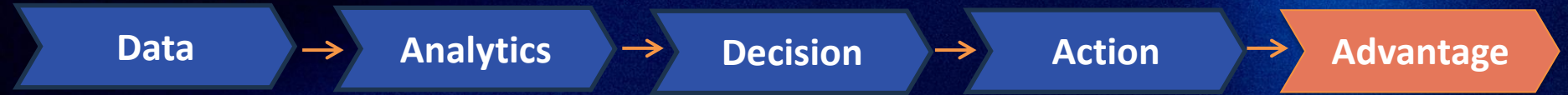
Decision



Action



Advantage



“ข้อมูลจะมีคุณค่า เมื่อเราสามารถนำมาวิเคราะห์เชิงลึก
เพื่อประกอบ**การตัดสินใจ**ได้
และการตัดสินใจจะสร้าง**ความได้เปรียบ**
เมื่อเราสามารถนำมาใช้**พัฒนาศักยภาพ**ของบุคลากร
และช่วย**ขับเคลื่อนองค์กร**ได้อย่างแท้จริง”

Enabling Data – Driven Organization

THANK YOU

Questions & Discussion

Enabling Data – Driven Nation