

# Hiring

เรามักวัดผลการสรรหาด้วยแค่คำตอบเดียว – ได้คนหรือไม่ได้คน  
แต่จริง ๆ แล้วระหว่างทางอาจมีหลายจุดที่เสียเวลา เสียคนเก่ง ๆ ไปโดยไม่รู้ตัว

# เราจะปรับปรุงการ Hiring ให้กับ องค์กรไม่ได้ ถ้าไม่รู้ว่า..

ใช้เวลาสรรหานาน ไปม๊ยะ?

Talent เก่งๆหายที่ขั้นตอนไหน?

ไม่รู้ว่า Sources ไหนเวิร์ค?

HR มีเวลาเพียงพอ สำหรับงาน Hiring รึเปล่า?

# ปัญหาของการวัดผลแค่ “ได้คนหรือไม่ได้คน”

- มองไม่เห็น คอขวด (Bottleneck) ในกระบวนการ
- ไม่รู้ว่าปัญหาอยู่ที่ Sourcing, Screening, Interview หรือ Offer ทำให้แก้ปัญหาลำบาก และซ้ำเดิมทุกครั้ง

# Smart Hiring

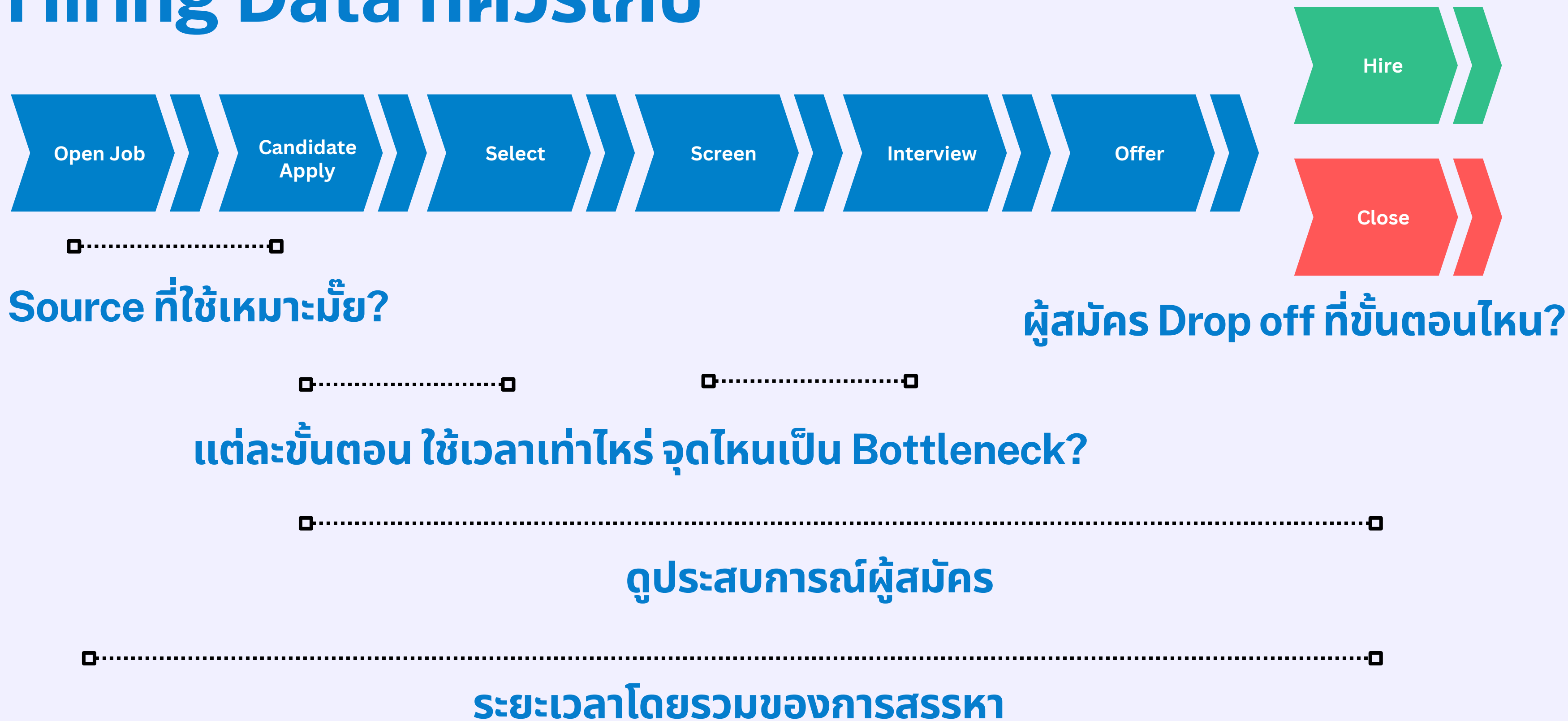
(การสรรหาแบบมีข้อมูล + เทคโนโลยี + Human Touch)

Data: เก็บข้อมูลทุกขั้นตอน วัดผลได้จริง

Tech: Automate งานซ้ำ ๆ ลดเวลาทำงาน

Human Touch: HR โฟกัสกับการตัดสินใจและปรับปรุงประสบการณ์ผู้สมัคร

# Hiring Data ที่ควรรู้







## Open Job → Apply Rate บอกอะไรเรา?

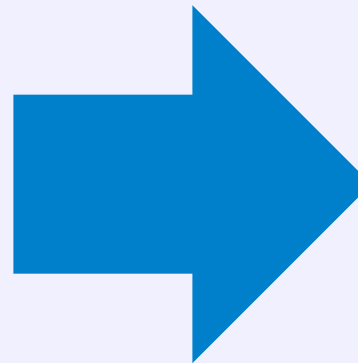
ใช้ระยะเวลานานกว่าค่าเฉลี่ย  
มองเรื่องการหา sources ที่เหมาะสม

| มุมมอง            | Active Source<br>(รอคนสมัคร)                                           | Passive Source<br>(ติดต่อหาผู้สมัคร)                                    |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| ช่องทาง           | Job Board, LinkedIn,<br>Social Media Ads,<br>Career Page               | Talent Search,<br>Headhunting,<br>Employee Referral                     |
| รูปแบบการ Recruit | ลงประกาศ → Candidate<br>สมัครเอง                                       | HR/Recruiter ติดต่อ<br>Candidate โดยตรง                                 |
| เหมาะกับ          | ตำแหน่งที่มีผู้สมัครเยอะ,<br>Entry-Mid Level                           | ตำแหน่งหายาก,<br>Senior/Manager, Skill<br>เฉพาะทาง                      |
| ข้อดี             | เข้าถึงผู้สมัครจำนวนมาก<br>ง่ายต่อการ Scale                            | ไม่ต้องรอให้คนสมัคร เข้าถึง<br>Passive Talent (คนที่ยัง<br>ไม่หางาน)    |
| ข้อจำกัด          | ถ้า JD หรือองค์กรไม่ดึงดูด<br>→ Apply Rate ต่ำ<br>ขึ้นกับ Budget โฆษณา | ใช้เวลาติดต่อเป็นรายบุคคล-<br>ต้องมี Talent Pool หรือ<br>Database ที่ดี |

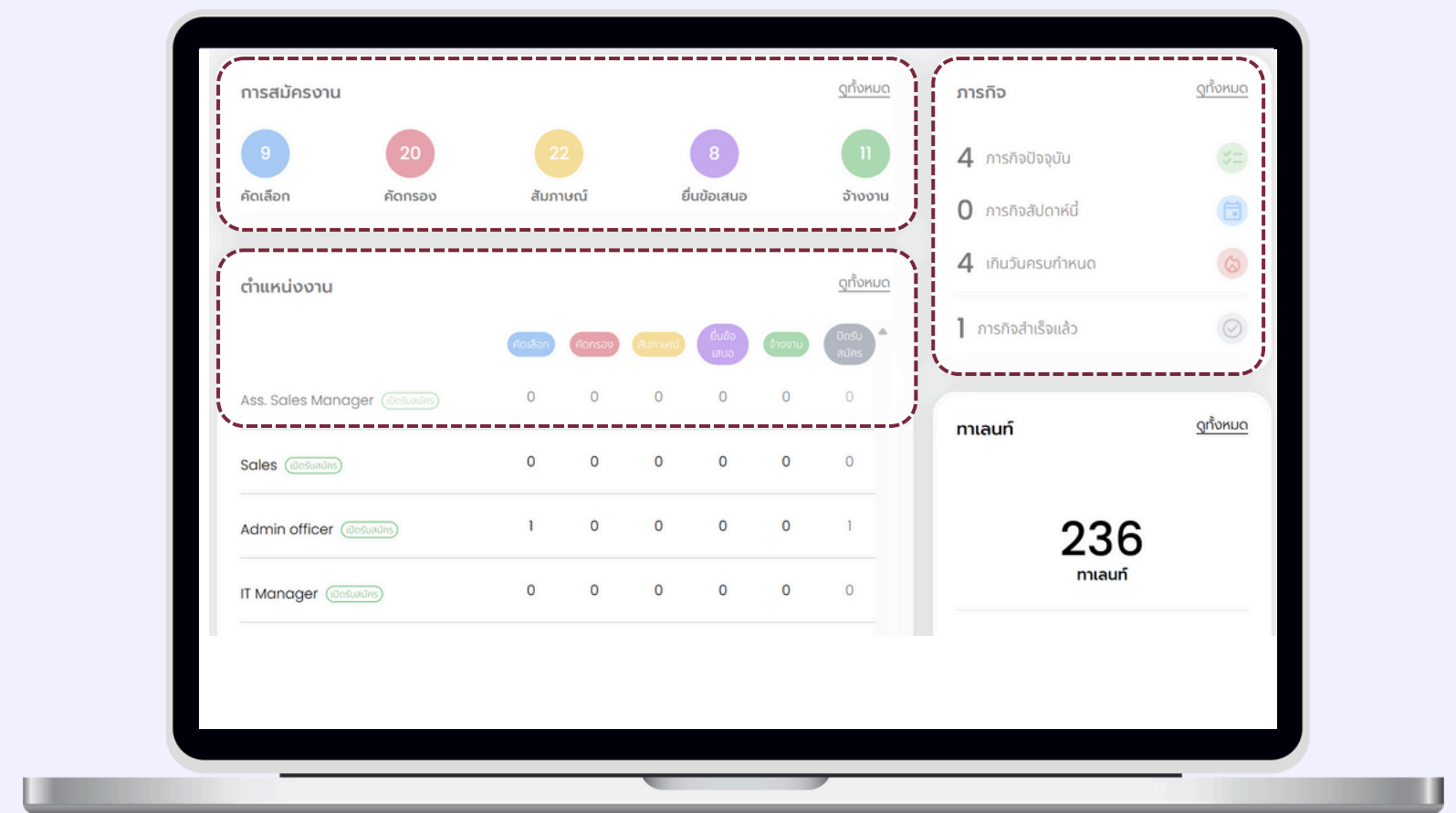
# เปลี่ยนวิธีการเก็บ ข้อมูลผู้สมัคร

## Spreadsheet

| A                            | B                   | C                           | D            | E                      |
|------------------------------|---------------------|-----------------------------|--------------|------------------------|
| Applicant Name (Last, First) | Referred by         | Application Status          | Date Applied | Resume (Link)          |
| Anderson, Mary               | Indeed              | Rejected                    | 12/23/2020   | <a href="#">link1</a>  |
| Brown, Jennifer              | Indeed              | Interview Process           | 12/27/2020   | <a href="#">link2</a>  |
| Gardner, Alicia              | Indeed              | Rejected                    | 12/27/2020   | <a href="#">link3</a>  |
| Halston, Michael             | Jerry Barnes        | Background Check            | 12/27/2020   | <a href="#">link4</a>  |
| Johnson, Amy                 | Gerrod Cty Job Fair | Interview Process           | 12/27/2020   | <a href="#">link5</a>  |
| Mason, Carole                | Gerrod Cty Job Fair | Interview Process           | 12/27/2020   | <a href="#">link6</a>  |
| Simpson, Jerome              | Gerrod Cty Job Fair | Rejected                    | 12/28/2020   | <a href="#">link7</a>  |
| Smith, Joe                   | Gerrod Cty Job Fair | Rejected                    | 12/29/2020   | <a href="#">link8</a>  |
| Thompson, Samuel             | Gerrod Cty Job Fair | Consider for other          | 1/5/2021     | <a href="#">link9</a>  |
| White, Travis                | Indeed              | Phone Screening             | 1/6/2021     | <a href="#">link10</a> |
|                              |                     | New                         |              |                        |
|                              |                     | Rejected                    |              |                        |
|                              |                     | Hired                       |              |                        |
|                              |                     | Phone Screening             |              |                        |
|                              |                     | Interview Process           |              |                        |
|                              |                     | Background Checks           |              |                        |
|                              |                     | Offer Made                  |              |                        |
|                              |                     | Consider for other position |              |                        |



## Applicant Tracking System



# Technology in Smart Hiring

Smart Hiring ใช้เทคโนโลยีเพื่อ ลดงานซ้ำ ๆ และ ทำให้ HR มีข้อมูลตัดสินใจได้ดีขึ้น

Automation | Analytics | Collaboration | Candidate Experience

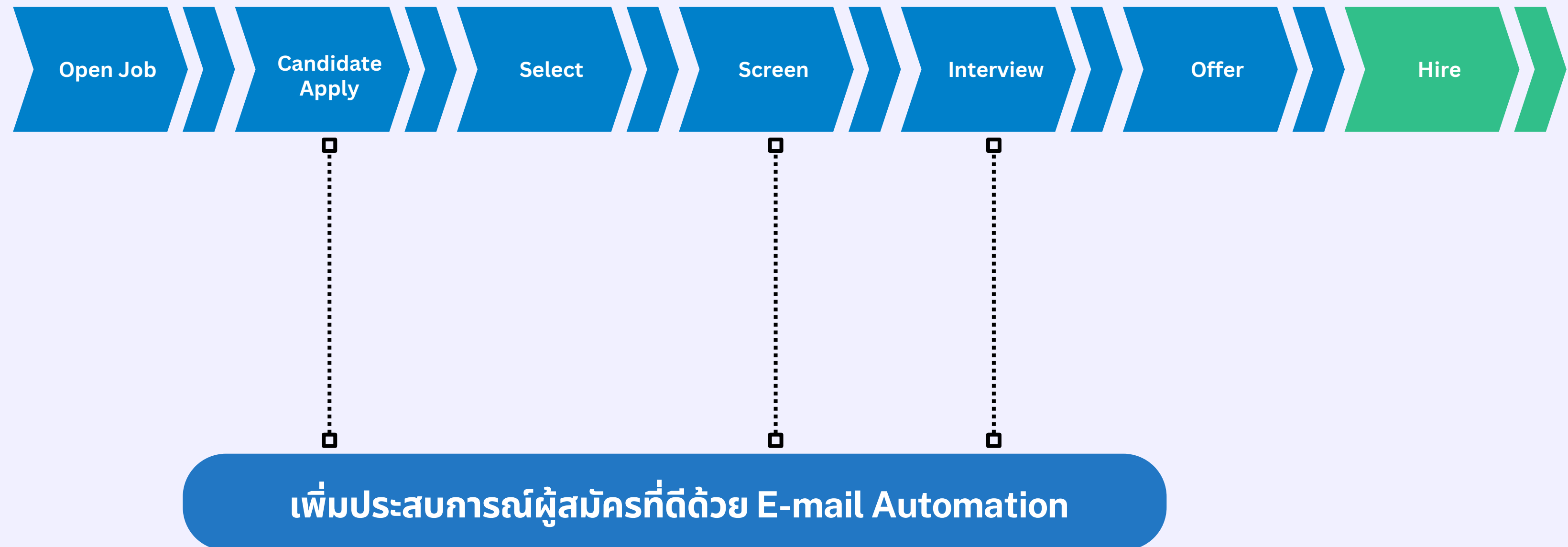


# ควรมองหา Technology

## ช่วยในการ Hiring จุดไหนบ้าง?

| Objective            | สิ่งที่เทคโนโลยีช่วยได้                                                                                                                      | ผลลัพธ์ที่ HR ได้                                                                                             |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Automation           | <ul style="list-style-type: none"><li>• AI Screening</li><li>• E-mail Automation</li></ul>                                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>- ลดงานซ้ำ ๆ ของ HR</li><li>- เร็วขึ้น / ประหยัดเวลา</li></ul>          |
| Analytics            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Dashboard ดู Pipeline ทุกขั้นตอน</li><li>• วัด KPI เช่น Time-to-Fill, Source Effectiveness</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- เห็นปัญหาชัด</li><li>- แก้ไขข้อขัดข้องได้ทันที</li></ul>              |
| Collaboration        | <ul style="list-style-type: none"><li>• ATS รวมงาน HR / Hiring Manager ไว้แพลตฟอร์มเดียวกัน</li></ul>                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>- ลดระยะเวลาและ error ในการสื่อสาร</li><li>- ตัดสินใจเร็วขึ้น</li></ul> |
| Candidate Experience | <ul style="list-style-type: none"><li>• Career Page / LP</li><li>• Resume Parsing</li></ul>                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Candidate พึงพอใจ</li><li>- ดึงมืออาชีพ</li></ul>                     |

# E-mail Automation – ปิดช่องว่างการสื่อสาร ระหว่าง HR และ Candidate



# Human Touch

Smart Hiring ไม่ใช่แค่ใช้ Tech แต่ใช้เวลา HR กับสิ่งที่สำคัญที่สุด นั่นคือคน

# จุดที่ HR ควรใช้ Human Touch ในการสรรหา

| ขั้นตอน                          | HR ทำในสิ่งที่ Tech แทนไม่ได้                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Job Posting / Candidate Outreach | <ul style="list-style-type: none"><li>• การเลือก Sources ที่เหมาะกับแต่ละตำแหน่ง</li><li>• พูดคุยกับ Hiring Manager ในการ Adjust ข้อมูล Benefits / Salary Benchmark</li><li>• การหา และ approach ผู้สมัคร</li></ul>                                                    |
| Screening / Shortlisting         | <ul style="list-style-type: none"><li>• ให้ feedback ผู้สมัคร → สร้างประสบการณ์ที่ดี</li><li>• สิ่งที่คัดกรองไม่ได้ผ่าน resume / ไม่ได้ระบุอยู่</li></ul>                                                                                                              |
| Interview                        | <ul style="list-style-type: none"><li>• สร้างบรรยากาศการสัมภาษณ์ที่ดี</li><li>• Culture Fits / แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งดูผ่านประวัติการทำงานไม่ได้</li><li>• สร้างประสบการณ์สัมภาษณ์แบบ give and take</li><li>• feedback ที่จำเป็นกับ Line Manager, ผู้บริหาร</li></ul> |
| Offer Stage                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• อย่าให้ offer แค่ผ่าน E-mail แต่ควรฟัง priority ในการเปลี่ยนงาน จังหวะนี้ human touch สำคัญที่สุด</li></ul>                                                                                                                    |
| Onboarding / Early Engagement    | <ul style="list-style-type: none"><li>• แนะนำทีม, ติดตามความรู้สึกสัปดาห์แรก, แนะนำ Mentor, เช็ก feedback เพื่อลดความเสี่ยงการลาออก</li></ul>                                                                                                                          |

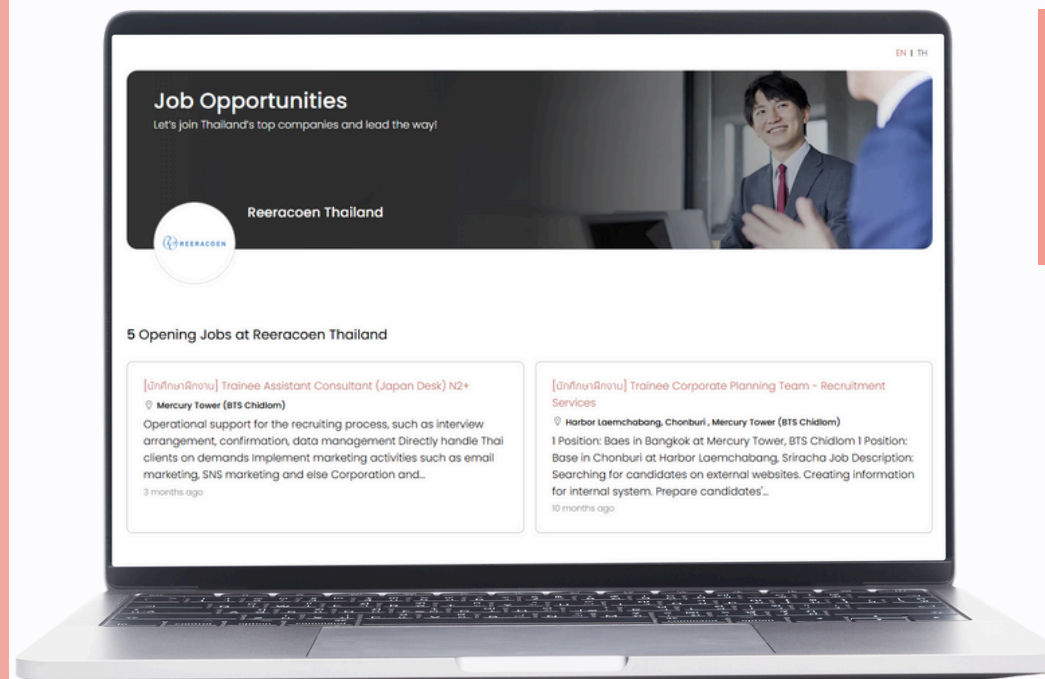


## Easily complete

YOUR HIRINGS IN ONE PLATFORM

สร้างเพจรับสมัครงานเป็นของตัวเอง ถาวร  
พร้อมบริหารทุกขั้นตอนการจ้างงานในที่เดียว

ตั้งแต่เริ่มต้นประกาศรับสมัคร  
ไปจนถึงติดตาม Process การจ้างงาน  
จัดการงานภายในให้ง่ายขึ้น  
และช่วยสร้างฐานข้อมูลผู้สมัคร  
รองรับการจ้างงานอนาคต



## Career Page สร้างเพจรับสมัครงาน ใช้งานได้ถาวร

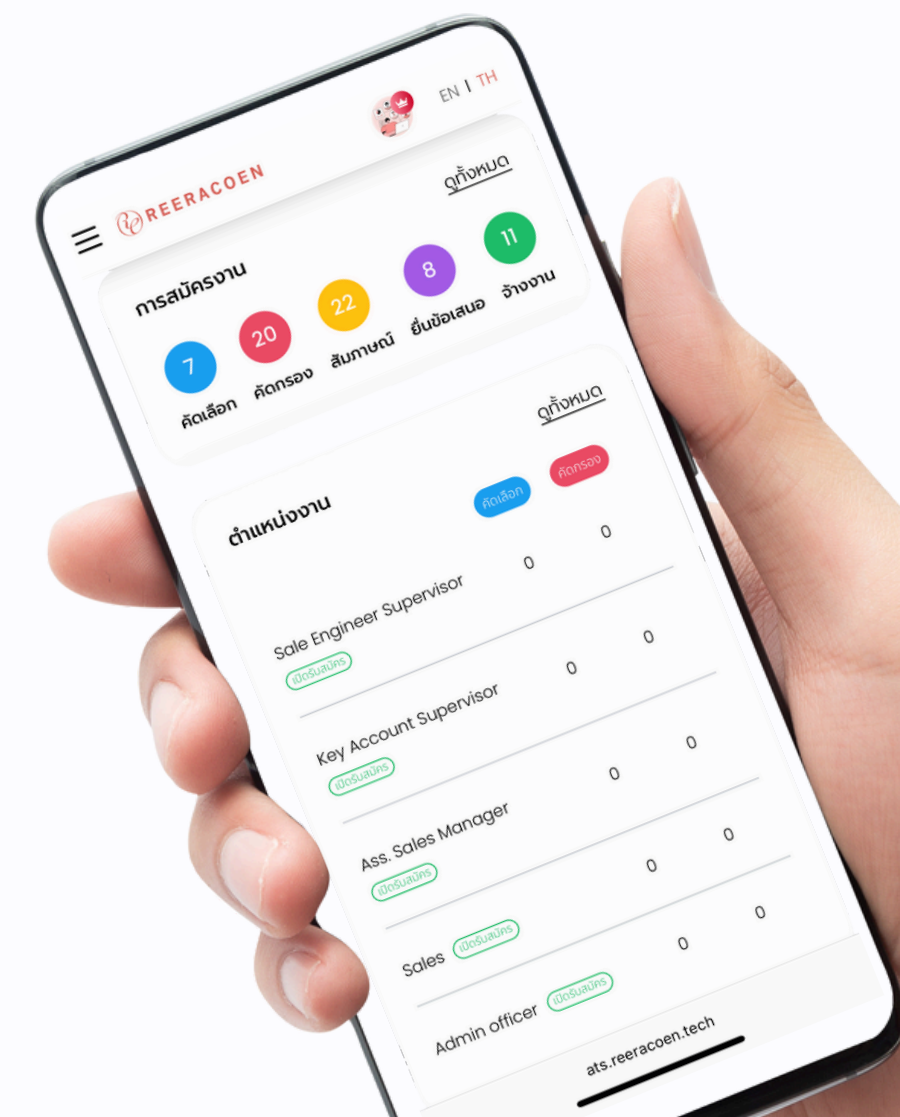
ไม่ต้องเขียนโค้ด ไม่ต้องพึ่งทีมไอที เสร็จใน 4 ขั้นตอน

- สร้างและลงประกาศงานได้ ไม่จำกัด
- แสดงข้อมูลโปรไฟล์บริษัทครบ
- ผู้สมัครกรอกใบสมัครได้โดยตรง
- ใบสมัครจะถูกจัดเก็บเข้าระบบ พร้อมใช้งานทันที

## ATS (Applicant Tracking System) บริหารการจ้างงานในองค์กร

ดูแลการสมัครงานครบ ทั้งผู้สมัครจาก Career Page  
และการสรรหาตรงโดยทีม Recruiter

- รวมข้อมูลไว้ที่เดียว ป้องกันการสูญหาย
- ตรวจสอบสถานะการจ้างงานได้ 24/7
- ติดตามงานแม่นยำด้วยฟิเจอร์ MyTask
- เพิ่มสมาชิกในทีมได้ไม่จำกัด
- กำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลของสมาชิกรายบุคคล
- ป้องกันข้อมูลสำคัญรั่วไหลในองค์กรได้อย่างมั่นใจ



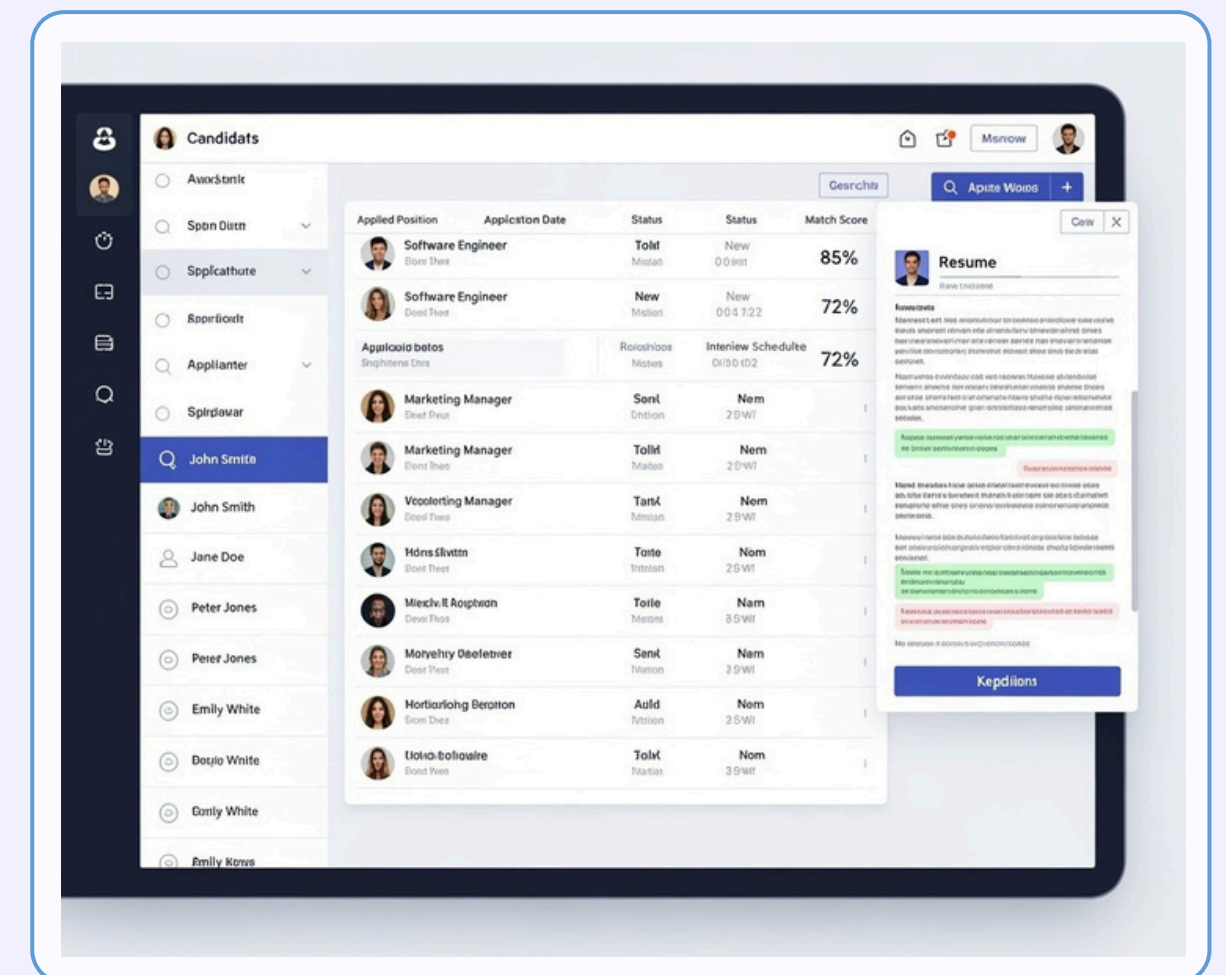
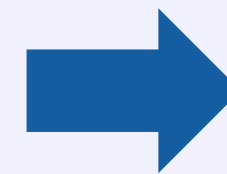
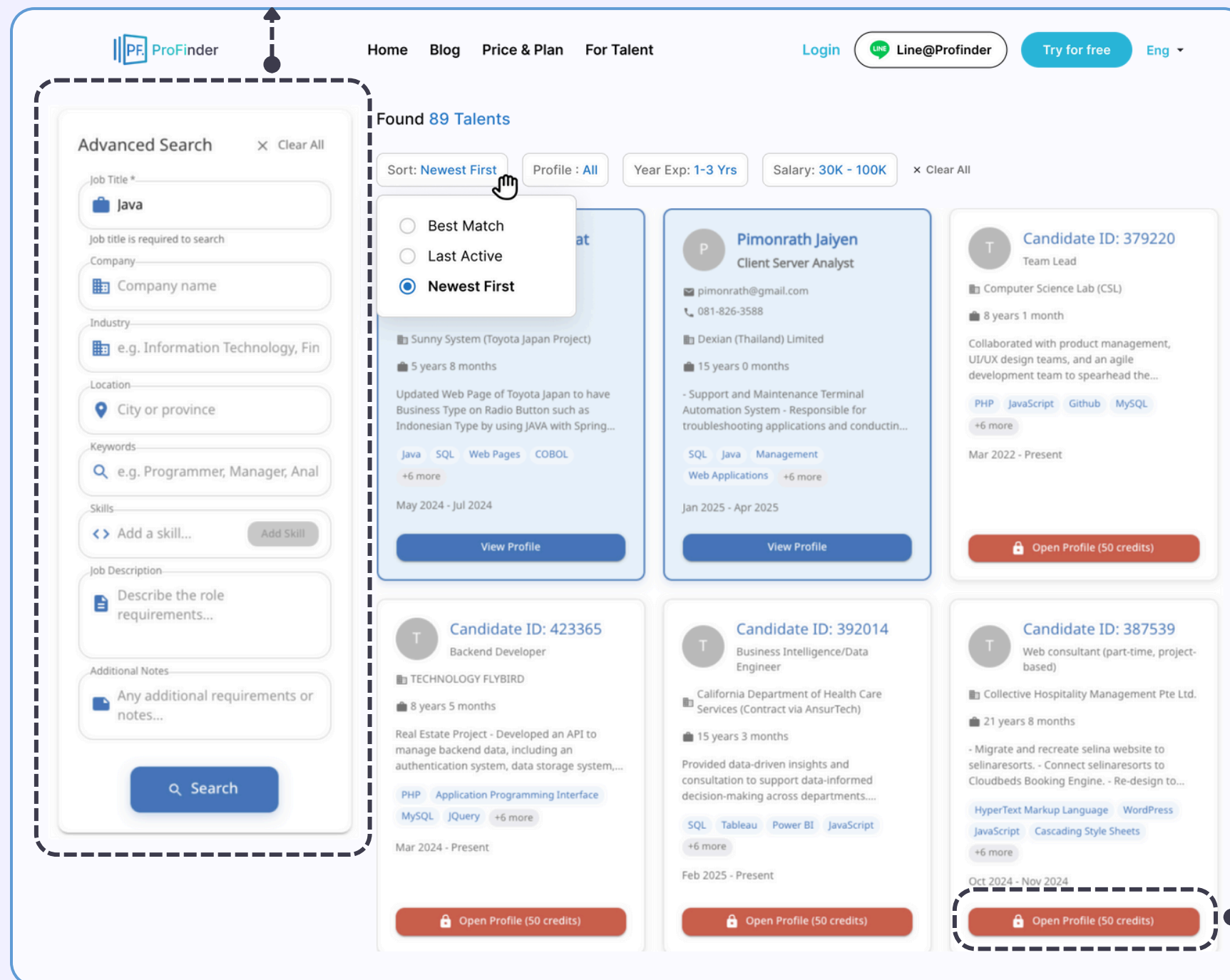


# A Smarter Way to Hire

Faster Hiring: Engage and interview within days, not month.



Direct Access: Search, filter, and connect with candidates instantly.



collected into your own pool, for future hires.

Pay for Results: Buy credits and only spend when you contact candidates.