
หาคน ให้ได้คน สงคราเม ที่ทุกธุรกิจต้องพิชิต

คัมภีร์หาคนให้ได้คนในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0



JOBTOPGUN

HR IS A STRATEGIC PARTNER



“

ภารกิจของเรา คือ
ช่วยให้คุณ
หาคน ให้ได้คน

”



“หาคน ให้ได้คน” สงครามแรกที่ธุรกิจต้องพิชิต

หาคนให้ได้คน เป็นเรื่องท้าทาย HR ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0

ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 คืออะไร?

คือ **ยุคที่เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่งานต่างๆของคนมากขึ้นจนน่าตกใจ**

งานหลายงานจะหายไป เช่น ห้างสรรพสินค้าบางแห่งไม่จำเป็นต้องมีแคชเชียร์ เพราะผู้บริโภคมองคิดเงินเอง จ่ายเงินเอง หรือหากคุณไปเช็กอินที่สนามบิน ก็สามารถเช็กอินกับเครื่อง ไม่ต้องผ่านเจ้าหน้าที่สนามบิน การสแกนพาสปอร์ต ก็ทำได้ด้วยตนเองเมื่อเข้าออกประเทศ หรือแม้แต่การโอนเงินผ่านมือถือก็ทำได้โดยไม่ต้องไปธนาคาร เทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนโลก และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนน่าตกใจ หน้าที่การงานหลายอย่างจะถูกเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ รวมถึงงาน HR ก็จะเปลี่ยนจากหน้ามือเป็นหลังมืออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คนจะไม่ได้หางาน

จากหนังสือพิมพ์หรือการแนะนำบอกต่ออีกต่อไป ทุกคนต่างใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต แต่สิ่งที่ต้องตระหนักสำหรับ HR ก็คือจะเป็นการเข้าใจผิดอย่างมากหากคิดว่าการใช้เพียง Job website ก็ทำให้อยู่ในยุค 4.0 ได้แล้ว

เมื่อผู้สมัครงานเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี มีความซับซ้อนไม่เหมือนเดิม มีทางเลือกมากกว่าแต่ก่อน และสำหรับ HR ก็มีทางเลือกมากขึ้นเช่นกัน **แท้ที่จริงแล้ว HR ไม่ใช่งาน Admin อีกต่อไป..**

HR ต้องเป็นนักการตลาด เป็นนักกลยุทธ์ที่ต้องช่วงชิงคนดีและคนเก่งมาทำงาน

HR ต้องเป็นนักพัฒนาสินค้า ซึ่งก็คือ พัฒนาบริษัทให้น่าสนใจ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กร ระบบงาน เป็นต้น

HR ต้องเป็น Sales เพื่อเจรจา สื่อสาร เชิญผู้สมัครมาสัมภาษณ์ให้ได้ นัดผู้สมัครแล้วไม่เบี้ยวนัด เป็นต้น

HR ต้องเป็นนักโฆษณา ต้องทำ Branding เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดึงดูดผู้สมัครให้มุ่งมั่นมาร่วมงาน สร้างโฆษณาชักชวนผู้สมัคร งานได้ เช่น ประกาศรับสมัครงานที่ดึงดูดผู้สมัคร ทำคลิป VDO ซึ่งก็เริ่มมีให้เห็นกันแล้วในยุคนี้อ ต้องรู้จักยกย่องของสื่อแต่ละประเภท อย่างเข้าใจว่าจะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างไร ต้องใช้อย่างไร

HR ต้องเป็น IT เป็น Super User ที่ใช้ซอฟต์แวร์ช่วยให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือตัวเองในด้านนี้ได้ ทำเองได้ เพราะถ้าคุณใช้ไม่เป็น สักวันหนึ่ง อาชีพของคุณอาจจะถูกเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ได้ วันนี้ระบบที่มีอยู่สามารถเลือกผู้สมัครให้บริษัทได้แม่นยำกว่าคน ทั้งยังสะดวกกว่า รวดเร็วกว่า แน่แน่นอนว่าระบบจะได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่อยๆ หาก HR ไม่เริ่มใช้ให้เป็นต่อไป HR ย่อมหมดบทบาทไป

กำลังคนมีความสำคัญต่อธุรกิจอย่างมาก หลายธุรกิจที่ HR หาคนไม่ได้ บางทีอาจถึงขั้นถอดใจปิดกิจการเลยก็มี ดังนั้นสิ่งที่ธุรกิจต้องพิชิตให้ได้ คือ

“สงครามการหาคน ให้ได้คน” และการเป็น Strategic Partner

ให้กับ CEO ให้ได้ HR ในฐานะแม่ทัพจึงเป็นที่พึ่งสำคัญของ CEO ในสมัยนี้ เป็นผู้ชี้เป็นชี้ตายในสมรภูมิแรกนี้ของธุรกิจต่างๆ และก็มีโอกาสเป็นวีรบุรุษในยุคที่ท้าทายเช่นกัน

เราจะร่วมรบเคียงบ่าเคียงไหล่ไปกับท่านในสงครามครั้งนี้

ผู้ก่อตั้งเว็บไซต์ JOBTOPGUN และ Super Resume ตั้งแต่ปี 1999



CONTENTS

CHAPTER

1

ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0: ปัญหาของ HR • วิธีแก้ • เคล็ดลับ

- หากคน แต่ไม่ได้คน ปัญหาเกิดจากอะไร? 4
- หากคน แต่ไม่ได้คน มีวิธีแก้ปัญหายังไง? 6
- 4 เคล็ดลับสำคัญในการ “หากคน ให้ได้คน”
 - 1. ทำหน้าประกาศงานให้น่าสนใจ เพื่อดึงดูดให้ผู้สมัครเลือกสมัครงานไปที่คุณ 12
 - 2. ใช้ Super Match ให้เป็น เพื่อให้คุณได้คนตรงใจ 16
 - 3. ใช้ Super Search ให้เป็น เพื่อหากคนในตำแหน่งงานยากหรือเฉพาะทาง 18
 - 4. ใช้ซอฟต์แวร์ Super E-Recruit ให้ชำนาญ เพื่อลดงาน ลดเวลา ซึ่งคนเก่งได้ก่อนใคร 21
- CEO คือ HR: เคล็ดลับการเปลี่ยนองค์กรให้เป็นมืออาชีพ 23

CHAPTER

2

การใช้เครื่องมือ Job Website และ ซอฟต์แวร์ในการหากคนยุค 4.0

- หากคนแล้วต้องเสียเงิน ค่ะไหม? 24
- ในยุค 4.0 ทำไมต้องใช้ JOBTOPGUN เท่านั้น?
 - 1. เพราะเรามีฐานข้อมูลผู้ใช้ 3 ล้านคน ใหญ่ที่สุดในไทย 27
 - 2. เพราะเรามี App ที่มีคนดาวน์โหลดมากที่เป็น อันดับ 1 31
 - 3. เพราะเรามีบริษัทที่ประกาศงานกับเรามากที่สุด มากกว่า 32,000 บริษัท 32
 - 4. มีเครื่องมือที่จะช่วยให้คุณหากคนได้คนอย่างที่เว็บไซต์อื่นไม่มี
 - ทำให้คุณเหนือชั้นกว่าคู่แข่งด้วย “Super 6”
 - Super Match 33
 - Super Resume 34
 - Super Analysis 36
 - Super E-Recruit 37
 - Super Search 38
 - Super Partner 40

ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0: ปัญหาของ HR • วิธีแก้ • เคล็ดลับ

เทคโนโลยีทำให้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทุกคนมีโทรศัพท์มือถือ ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงคนทั่วโลกได้ง่ายขึ้น อยากรู้อะไรก็ถาม Google หรือ YouTube การทำงานจากหนังสือพิมพ์และการบอกต่อเป็นเรื่องล้าสมัย เราต่างก็เปลี่ยนวิธีการหางานโดยผ่านทาง Internet ผู้ประกอบการก็เช่นกัน เพราะ Internet เป็นสื่อเดียวที่ฟังได้มากที่สุด และเป็นเทคโนโลยีที่เข้าถึงผู้หางานและผู้หาคนอย่างมหาศาล

ปัจจุบันมีงานที่ประกาศใน Job website เป็นหลักหมื่น **การแย่งชิงตัวผู้สมัครเป็นการแข่งขันที่ดุเดือดเข้มข้นกว่ายุคก่อนๆ** ผู้ที่ไม่ได้พัฒนาให้ใช้เครื่องมือการหาคนผ่าน Job website ก็อาจเผชิญภาวะหาคนไม่ได้ ไม่มีคนมาทำงาน บางธุรกิจถึงขั้นปิดกิจการเลยก็มี

การหาคนเป็นเรื่องที่ยากมากขึ้น เพราะผู้ประกอบการต้องแข่งขันกันอย่างสูง ยกตัวอย่างเช่น พนักงานบัญชีเงินเดือน 15,000 บาท จบปริญญาตรี มีตำแหน่งงานว่างที่เปิดรอถึง 1,391 ตำแหน่ง ซึ่งหมายความว่า **ผู้สมัครสามารถเลือกงานได้มากกว่าว่าจะไปทำที่บริษัทไหน คำถามคือ แล้วผู้ประกอบการแต่ละรายจะทำอย่างไรที่จะประกาศหาคนแล้วได้คน?** ซึ่งแน่นอนว่าผู้ประกอบการแต่ละรายต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่จะใช้เครื่องมือทุกชนิดและองค์ความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับ HR มาช่วยหาคนให้ได้

Job website เป็นเพียงแหล่งที่นำผู้ประกอบการกับผู้สมัครมาเจอกันให้มากที่สุดเท่านั้น **บริษัทแต่ละบริษัทจำเป็นต้องสร้างแรงดึงดูดผู้สมัครให้มาสมัครกับตนมากที่สุด** เพื่อจะได้มีตัวเลือกที่เพียงพอ และได้คนที่ต้องการอย่างแท้จริง

หาคน แต่ไม่ได้คน

ปัญหาเกิดจากอะไร?

1 เพราะตัวบริษัทยังไม่น่าสนใจ

1.1 ต้องทำงานวันเสาร์

ผู้หางานมีทางเลือกที่จะเลือกบริษัทที่ทำงานเฉพาะวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เพราะต้องการเวลาช่วงเสาร์อาทิตย์ไปทำธุระส่วนตัวและพักผ่อน ถ้าผู้ประกอบการยังต้องการให้มีทำงานวันเสาร์ ก็ต้องยอมรับว่าจะยิ่งหาคนยากมากขึ้น

1.2 เงินเดือนที่เสนอไม่ดึงดูดใจ

เงินเดือนที่เสนออาจอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยในตลาดหรือต่ำกว่า การไม่กล้าเสนอเงินเดือนให้มาก ทำให้บางบริษัทที่กล้าเสนอให้มากกว่ามีโอกาสได้คนไปมากกว่า

1.3 สวัสดิการยังไม่น่าสนใจ

ยังไม่มีสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง โบนัสประจำปีที่จะมาดึงดูดใจผู้สมัคร

1.4 สถานที่ตั้งอยู่ไกล เดินทางไปมาไม่สะดวก

บางบริษัทที่ตั้งอาจจะไกล เดินทางลำบาก ทำให้ผู้สมัคร ไม่เลือกแม้แต่จะส่งใบสมัคร หรือเมื่อลองมาสัมภาษณ์แล้วก็ปฏิเสธที่จะรับข้อเสนองาน เพราะเดินทางไม่สะดวก

2 เพราะหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานไม่น่าสนใจ

2.1 งานดูไม่ท้าทาย

หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้เป็นงานที่ต้องทำแบบเดิมทุกวัน ไม่ได้ท้าทายความสามารถ ทำให้ผู้สมัครคิดว่าต้องทำงานจำเจ น่าเบื่อ ไม่มีอะไรแปลกใหม่

2.2 งานดูไม่มีอนาคต

ผู้สมัครมองไม่เห็นว่าถ้าทำตำแหน่งนี้จะเติบโตได้อย่างไร ไม่รู้ว่าจะได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้เงินเดือนขึ้นหรือเปล่า

2.3 งานไม่ได้ช่วยเพิ่มประสบการณ์

ผู้สมัครหลายคนมองว่าตำแหน่งที่ทำก็เป็นแบบเดิมที่เคยทำ ไม่ได้ช่วยเพิ่มประสบการณ์ใหม่ให้เขา ไม่ได้ทำให้เขาเก่งขึ้น

2.4 งานที่ไม่ได้แสดงความสามารถ

หลายคนต้องการเวทีแสดงความสามารถ เช่น มีโอกาสรับงานชิ้นสำคัญ มีโอกาสเป็นหัวหน้าโปรเจกต์ ถ้าไม่เห็นว่าจะมีโอกาสเหล่านี้ ก็อาจไม่สนใจ

3 เพราะยังไม่เข้าใจวิธีการหาคนยุค 4.0

3.1 ได้ใบสมัครไม่ครบ เพราะดูเรซูเม่ผ่านทางอีเมลอย่างเดียว ไม่ได้ดูผ่านซอฟต์แวร์ Super E-Recruit

คุณอาจคิดว่าการดูใบสมัครผ่านอีเมลเป็นช่องทางที่ดีที่สุด แต่ในความเป็นจริงคุณอาจพลาดใบสมัครบางส่วนไป เพราะอีเมลของคุณอาจจะเต็ม หรือลืมตรวจดูในอีเมลขยะ คุณควรใช้ซอฟต์แวร์ช่วยเพื่อให้ไม่พลาดใบสมัครที่คุณต้องการ

3.2 เรียกผู้สมัครเข้าเฝ้าไปจนเขาได้งานอื่นไปแล้ว

คุณอาจคิดว่าคุณไม่ค่อยมีเวลาเข้ามาดูใบสมัคร แต่อาจทำให้ผู้สมัครไม่รอคุณเรียกและตัดสินใจไปทำงานกับบริษัทอื่นเรียบร้อยแล้ว

3.3 เลือกผู้สมัครมาสัมภาษณ์ได้ไม่มากพอ

โดยปกติแล้ว ผู้สมัครจะมาเพียงครึ่งหนึ่งของจำนวนคนที่คุณเรียกสัมภาษณ์ ดังนั้นคุณต้องมีจำนวนผู้สมัครที่มากพอ คุณจึงจะมีตัวเลือกที่ดีให้พิจารณา

3.4 จุดขายของบริษัทยังดึงดูดใจผู้สมัครได้ไม่มากพอ

คุณต้องเข้าใจว่าผู้สมัครมีทางเลือก คุณจึงต้องมีจุดขาย ต่างๆ เพื่อดึงดูด ชักชวนผู้สมัครให้สนใจมาร่วมงาน

3.5 ไม่ใช่ Search เรซูเม่เมื่อได้รับใบสมัครน้อย หรือเป็นตำแหน่งงานยาก

Super Search มีฐานข้อมูล 3 ล้านคนครอบคลุมทุกสายอาชีพให้คุณค้นหา เป็นตัวช่วยให้คุณเจอคนที่ตรงตามความต้องการได้เร็วกว่า

3.6 เรียกคนมาสัมภาษณ์ไม่ได้

คุณต้องเข้าใจว่าคนที่คุณ Search ส่วนใหญ่อาจไม่ได้ต้องการเปลี่ยนงาน ดังนั้นคุณจำเป็นต้องใช้ทักษะในการเจรจาเชิญชวนเขามาสัมภาษณ์ให้ได้

3.7 ไม่ได้ปรึกษาทีม Super Partner เมื่อเจอปัญหาว่าไม่ได้คน

หากคุณได้ลองทำทุกวิธีแล้วแต่ยังหาคนไม่ได้ คุณควรปรึกษากับทีม Super Partner ที่มีประสบการณ์ให้คำปรึกษามากกว่า 32,000 บริษัท และพร้อมช่วยแก้ไขปัญหาก็ให้คุณหาคนให้ได้คน

หาคน แต่ไม่ได้คน มีวิธีแก้ปัญหายังไง?

การแก้ปัญหาเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ว่าปัญหานั้นจะเกิดจากอะไร จะได้แก้ได้ตรงจุด ซึ่งปัญหาอาจจะมาจาก...

1 เพราะตัวบริษัทยังไม่น่าสนใจ

1.1 ต้องทำงานวันเสาร์

คุณต้องมีแรงจูงใจว่าบริษัทที่ใหญ่ เป็นสากล มักไม่ได้ทำงานวันเสาร์ บริษัทเหล่านั้นมีขนาดใหญ่กว่า บริษัทที่ต้องทำงานวันเสาร์เสียด้วยซ้ำ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าเขาหาคนเก่งมาร่วมงานได้ง่ายกว่า ระบบงาน ได้ถูกพัฒนาให้อยู่ในกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อนจากการทำงานที่เหนื่อยล้าได้ในช่วงเสาร์อาทิตย์ วันทำงานจริงจึงมีพลังที่สดชื่นกว่า กระตือรือร้นมากกว่า

นอกจากนี้ การทำงานวันเสาร์ไม่สามารถหารันตีได้ว่าคุณจะหวังผลงานจากพนักงานได้เพิ่มขึ้น แม้แต่ที่ยุโรปยังทำงานเฉลี่ยอยู่ที่อาทิตย์ละ 35 ชั่วโมง และต่ำสุดที่ประเทศเนเธอร์แลนด์ที่เฉลี่ยอาทิตย์ละ 30 ชั่วโมง (จากข้อมูลของ OECD) แต่ก็ยังได้ประสิทธิภาพอยู่ ดังนั้นหากเราจะเป็นบริษัทที่ก้าวสู่สากล สิ่งที่เราควรจะต้องทบทวนดูคือ

1) พบกันครึ่งทาง จากที่ต้องทำงานทั้งวัน เหลือครึ่งวันได้หรือไม่ และถ้าหากต้องทำงานครึ่งวัน (4 ชั่วโมง) คุณสามารถทดแทนด้วยการทำงานเพิ่มอีกวันละ 1 ชั่วโมงในวันจันทร์ - พฤหัสบดีได้หรือไม่ คุณยังให้อิสระกับเขาที่จะเลิกงานเวลาปกติได้ในวันศุกร์

2) ปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีกว่าเดิม จากที่ต้องใช้ชั่วโมงในการทำงานเพิ่ม คุณอาจจะปรับให้พนักงานของคุณสามารถสร้างผลงานได้เพิ่มในระยะเวลาเท่าเดิม

3) มีผลประโยชน์ชดเชยให้พนักงาน หากธุรกิจของคุณจำเป็นต้องทำงานในช่วงเสาร์-อาทิตย์ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร คุณอาจชดเชยผลประโยชน์ให้พนักงานเพิ่มเติมเพื่อให้เขามีกำลังใจทำงาน

1.2 เงินเดือนที่เสนอยังไม่ดึงดูดพอ

ผู้สมัครทุกคนอยากได้เงินเดือนสูงทั้งนั้น และเงินเดือนก็คือปัจจัยหลักที่ผู้สมัครใช้ตัดสินใจว่าจะเลือกเข้าทำงานที่ใด การเสนอเงินเดือนที่ดึงดูดจะช่วยให้ผู้สมัครตัดสินใจเลือกคุณได้ง่ายขึ้น การที่คุณกล้าจ่ายเงินเดือนที่สูงขึ้น คุณก็มีโอกาสที่จะรับคนที่เก่งขึ้นได้ ในที่สุด บริษัทก็มีโอกาสเติบโตได้มากกว่า ทำกำไรได้มากกว่า ดังนั้นสิ่งที่เราทำได้ก็คือ

1) เสนอเงินเดือนตามที่ตำแหน่งนั้นสมควรจะได้รับ โดยที่คุณต้องเปรียบเทียบกับอัตราที่บริษัททั่วไปจ่ายให้ในตำแหน่งเดียวกัน เพื่อให้รู้ว่าคุณไม่ได้จ่ายต่ำกว่า เพราะหากผู้สมัครเปรียบเทียบ 2 บริษัท เขามีโอกาสเลือกบริษัทที่ให้เขาได้เงินเดือนมากกว่า

2) หากคุณไม่สามารถจ่ายเงินเดือนที่น่าดึงดูดได้ คุณก็อาจจะปรับลดคุณภาพคนที่คุณอยากได้ เพื่อให้คุณอยู่ในสนามแข่งของผู้สมัครอีกระดับหนึ่งซึ่งอาจจะมีจำนวนมากกว่า แต่ความคาดหวังต่ำกว่า

1.3 สวัสดิการไม่น่าสนใจ

ผู้สมัครมักจะพิจารณาสวัสดิการที่ได้ หากอัตราเงินเดือนใกล้เคียงกับตำแหน่งงานอื่น แต่คุณให้สวัสดิการที่ดีกว่า โอกาสที่ผู้สมัครสนใจก็มีมากกว่า ดังนั้นสิ่งที่คุณทำได้คือ **ดึงดูดผู้สมัครด้วยสวัสดิการ** เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง บริการรถรับ-ส่งหากเดินทางลำบาก หรือโบนัสประจำปี เพราะบางที่อาจจะอัตราเงินเดือนไม่สูง แต่ให้สวัสดิการที่ดึงดูดก็ยังเป็นตัวช่วยที่ทำให้ผู้สมัครเลือกคุณได้

1.4 สถานที่ตั้งอยู่ไกลเดินทางไปมาไม่สะดวก

ผู้หางานในปัจจุบันมีทางเลือกที่จะเลือกสถานที่ทำงานที่เดินทางได้สะดวก ถ้าเราย้ายสถานที่ทำงานไม่ได้ สิ่งที่เราทำได้คือ

1) คุณต้องมีทัศนคติว่าไม่ว่าบริษัทคุณจะตั้งอยู่ที่ไหนก็ต้องหาคนได้ มีคนยินดีที่จะทำ เพียงแต่อยู่ที่คุณว่าคุณกำหนดกลุ่มผู้สมัครที่เป็นไปได้แค่ไหน และสามารถเชิญชวนให้เขามาร่วมงานกับคุณได้หรือไม่เพื่อให้ข้อเสนอของคุณน่าสนใจขึ้น

คุณอาจมีสวัสดิการพิเศษเพื่อดึงดูดเขาเพิ่มเติม เช่น มีบริการรถรับ-ส่ง มีค่าน้ำมันพิเศษ มีค่ากันดารให้เป็นต้น

2) ใช้ Super Search เพื่อค้นหาคนที่ต้องการทำงานใกล้พื้นที่บริษัทของคุณได้ เพียงเลือกพื้นที่ที่คุณต้องการ คุณจะพบรายชื่อผู้หางานที่ยินดีที่จะเดินทางไปทำงานในพื้นที่นั้น ซึ่งฐานข้อมูลของเราครอบคลุม 77 จังหวัดทั่วประเทศ

2 หน้าทีรับพิดชอบในตำแหน่งงานไม่น่าสนใจ

2.1 งานดูไม่ท้าทาย

ในฐานะ HR คุณต้องให้มุมมองแก่ผู้สมัครในแง่ที่ว่า งานที่คุณเสนอมีความท้าทายกว่าที่อื่นอย่างไร ไม่ใช่ว่าใครๆก็ทำได้ แต่ต้องใช้ความสามารถหรือประสบการณ์พิเศษในการแก้ปัญหา ซึ่งคุณสามารถเขียนไว้ตั้งแต่หน้าประกาศงานเลยด้วยซ้ำ เพราะผู้สมัครจะพิจารณาว่างานนี้ท้าทายเขาอย่างไร ดังนั้นบทบาทของคุณคือ ทำความเข้าใจกับแต่ละตำแหน่งงานที่ประกาศว่าต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไร งานมีความท้าทายอย่างไร เพื่อให้คุณสามารถบอกผู้สมัครได้ หากคุณไม่มีไอเดียชัดเจน ก็สามารถคุยกับบุคลากรในแผนกที่เปิดรับได้เลยเพื่อให้เข้าใจอย่างชัดเจน แล้วนำมาถ่ายทอดได้

2.2 งานดูไม่มีอนาคต

เพื่อให้ผู้สมัครเห็นว่าถ้าเขามาร่วมงานกับคุณแล้วจะสามารถเติบโตได้แค่ไหน **คุณอาจจะให้อะไยเรื่องความก้าวหน้า หรือ Roadmap ของตำแหน่งงาน** ที่เขาสมัครมาว่า หากเริ่มต้นที่นี่แล้วอาจจะเป็นอย่างไรต่อได้ เช่น เขาอาจเริ่มต้นในตำแหน่งพนักงาน ซึ่งคุณอาจจะให้รับผิดชอบเรื่องหนึ่ง หากเขาทำได้ ก็จะทำให้คุณโปรเจกต์เพิ่มขึ้น มีโอกาสได้เติบโตเป็นระดับหัวหน้า

คุณต้องทำความเข้าใจว่าหลายคนอาจจะไม่เห็นภาพอนาคต จึงอาจจะปฏิเสธข้อเสนอที่คุณให้ ดังนั้นในฐานะ HR คุณต้องเริ่มฝึกการเล่าเรื่อง สื่อสารเพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจและเห็นภาพตามคุณไปด้วย ซึ่งในที่สุดคุณจะเป็นนักสื่อสารมืออาชีพ และอาจเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานจนเขาอยากจะทำหน้าที่ในหน้าที่การงานต่อไป

2.3 งานไม่ได้ช่วยเพิ่มประสบการณ์

ทุกคนย่อมคาดหวังว่าการทำงานจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ให้เก่งขึ้นได้ เมื่อเก่งขึ้น โอกาสก้าวหน้าก็เพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้สมัครสนใจ **คุณควรบอกเขาว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของเขาจะได้ทำอะไรใหม่ๆ** บ้าง ซึ่งเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้อะไรจากเรื่องใหม่นี้บ้าง หรือแทนที่เขาจะได้รับรู้และรับผิดชอบงานแค่บางส่วน คุณก็อาจให้เขาลองรับผิดชอบทั้งกระบวนการเพื่อให้เขาเชื่อมโยงเรื่องราว และรู้จักแก้ปัญหาได้เพิ่มขึ้น ที่สำคัญอย่าลืมนสอนงาน ช่วยประคับประคองให้เขาทำได้ เพราะเมื่อทำได้แล้ว เขาก็จะเกิดความภูมิใจ และอยากที่จะลองทำงานที่ท้าทายเพิ่มขึ้นไปอีก สิ่งสมประสบการณ์เพิ่มขึ้นได้อีก ซึ่งในที่สุดมันก็จะกลับมาเป็นประโยชน์กับบริษัทของคุณนั่นเอง

2.4 งานที่ไม่ได้แสดงความสามารถ

ผู้สมัครหลายคนต้องการเวทีแสดงความสามารถของตัวเอง ต้องการเป็นที่ยอมรับในบริษัทด้วยการสร้างผลงาน เขาอาจกำลังมองหาโอกาสที่จะได้ทำโปรเจกต์สำคัญ ดังนั้นคุณควรบอกได้ว่าเขาอาจรับผิดชอบในงานส่วนใดบ้าง มีโปรเจกต์ใดบ้างที่เขาต้องรับแล้วทำให้สำเร็จ เพื่อที่จะเป็นแรงผลักดันให้เขาอยากที่จะทำได้ หลายคนมีฝีมือแต่ไม่มีเวทีให้แสดง หากคุณบอกได้ว่าเขาจะมีโอกาสนี้อย่างไร เขาก็อาจสนใจคุณ อย่าลืมนว่าคนที่เก่งอาจไม่ได้มองหาแค่เพียงตำแหน่งงาน แต่กำลังหาโอกาสที่จะแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับ เพราะฉะนั้นในฐานะ HR คุณควรใช้โอกาสนี้ดึงดูดผู้สมัครที่มีฝีมือ

3 เพราะยังไม่เข้าใจวิธีการหาคนยุค 4.0

3.1 ได้ใบสมัครไม่ครบ เพราะดูเรซูเม่ผ่านทางอีเมลอย่างเดียว ไม่ได้ดูผ่านซอฟต์แวร์ Super E-Recruit

คุณอาจได้ใบสมัครไม่ครบทุกใบที่ส่งตรงเข้ามาหากันคุณดูทางอีเมลอย่างเดียว เพราะอีเมลอาจจะเต็ม หรือเป็นอีเมลขยะ หรือดูแล้วหาไม่เจอ เพราะอีเมลที่เข้ามามีเยอะ ดังนั้น **เราแนะนำให้คุณตรวจดูเรซูเม่ที่เข้ามาผ่านซอฟต์แวร์ Super E-Recruit** ที่จะรวมใบสมัครทุกใบที่ส่งมาให้คุณ ซึ่งจะแยกเป็นตำแหน่งงานที่คุณประกาศไว้ เพื่อให้คุณเลือกดูได้ตามความต้องการ

อย่าลืมนว่าการพลาดใบสมัครไปแม้แต่ใบเดียวก็อาจจะทำให้คุณพลาดคนที่คุณสนใจไปเลยก็ได้

3.2 เรียกผู้สมัครเข้ากันไปจนเขาได้งานอื่นไปแล้ว

หลังจากที่คุณได้ใบสมัคร อาจไม่มีเวลาเข้ามาดู หรือสกรีนเพื่อเรียกสัมภาษณ์ ทำให้คนที่ตั้งใจส่งใบสมัครมาหาคุณอาจจะรอจนได้งานอื่นไปแล้ว ดังนั้นสิ่งที่เราแนะนำก็คือ

1) ควรจะตรวจดูทุกวันว่าวันนี้มีใบสมัครเข้ามากี่ใบ เพื่อให้คุณอัปเดตอยู่ตลอดเวลา และ มีโอกาสเรียกผู้สมัครมาสัมภาษณ์ได้ก่อนบริษัทอื่น เช่น หากผู้สมัครส่งสมัครงานพร้อมกัน 5 บริษัท แต่คุณเข้ามาดูใบสมัครเขาก่อนอีก 4 บริษัท คุณก็มีโอกาสเรียกเขาได้ก่อน เขาก็อาจจะสนใจคุณก่อน

2) หากมีใบสมัครเข้ามาใหม่ ให้คุณสกรีนเลยว่า เป็นคนที่ใช่หรือไม่ ถ้าใช่ก็ติดต่อได้เลย ยิ่งคุณเร็วกว่าบริษัทอื่นเท่าไร คุณก็มีโอกาสที่จะได้คนที่ต้องการมากขึ้นเท่านั้น อย่าลืมนว่าคนที่โปรไฟล์ดีมักจะมีแต่คนอยากได้

3.3 เลือกผู้สมัครมาสัมภาษณ์ได้ไม่มากพอ

คุณเรียกสัมภาษณ์ในจำนวนที่น้อยเกินไป เพราะตัดผู้สมัครที่ไม่แน่ใจออกไป คำแนะนำก็คือ

1) ไม่ควรตัดตัวเลือกให้จำกัดเกินไป บ่อยครั้ง เมื่อคุณดูประวัติแล้วคุณอาจจะคิดว่าผู้สมัครคนนี้ไม่น่าจะผ่านไม่ว่าจะด้วยเหตุผลของประวัติโดยรวมหรือสงสัยในความสามารถ แต่เมื่อคุณได้พูดคุยแล้วคุณก็อาจจะกลับประทับใจมากก็เป็นได้ ดังนั้นหากคุณลองยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น คุณก็อาจจะเห็นแววของผู้สมัครได้เพิ่มขึ้น อย่าด่วนตัดทิ้งตั้งแต่แรก แต่ควรสัมภาษณ์ให้แน่ใจ หากคุณคิดว่าเสียเวลาที่ต้องมานั่งสัมภาษณ์ ขอให้คุณมองอีกมุมหนึ่งว่าคุณเองก็มีโอกาสอ่านคนได้เฉียบขึ้นจากทุกเคสที่คุณมีโอกาสได้สัมภาษณ์ไปด้วยเช่นกัน

2) สัมภาษณ์ให้ได้จำนวนมากพอ ซึ่งจะมาจาก การที่คุณต้องเรียกสัมภาษณ์ให้มากไว้ก่อน ก่อนอื่นขอให้คุณเข้าใจว่าการนัดแล้วไม่มาเป็นเรื่องปกติที่ทุกบริษัทประสบปัญหาเหมือนกัน บางทีอาจจะนัดไว้แล้วมาครึ่งเดียว บางทีอาจมากกว่า ตรงนี้ก็ขึ้นอยู่กับฝีมือของผู้นัดสัมภาษณ์ว่าจะนัดได้เฉียบเพียงใด ขอแนะนำว่าให้คุณมองเป็นเกมฝึกทักษะของคุณอีกเกมหนึ่งได้เลย

3.4 ยังขายบริษัทให้ดึงดูดใจผู้สมัครได้ไม่มากพอ

คุณต้องเข้าใจว่าผู้สมัครมีทางเลือก การนัดผู้สมัครมาสัมภาษณ์งานเปรียบเหมือนคุณกำลังขายของให้กับเขา ซึ่งในที่นี้ก็คือตำแหน่งงานนั่นเอง ดังนั้นการขายของคุณ คุณจำเป็นต้องรู้ว่าจุดเด่นคืออะไร ในที่นี้คือจุดเด่นของบริษัท จุดเด่นของงาน **คุณมีอะไรดีกว่าที่บริษัทอื่นในตำแหน่งงานเดียวกัน** เขาจะได้อะไรมากกว่าที่อื่นหากเขาได้ร่วมงานกับคุณ และถ้าจะให้ดีขึ้นอีก แนะนำให้คุณมีสื่อที่จะช่วยสื่อสารด้วย เช่น โบรชัวร์ คลิป VDO หรือเรื่องราวความก้าวหน้าของพนักงานในบริษัท เพื่อให้ผู้สมัครได้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นว่าชีวิตของเขาจะดีอย่างไร คุณอาจจะใส่ไว้ตั้งแต่ที่หน้าประกาศงาน หรือส่งทางอีเมลไปให้ผู้สมัครดูด้วยก็ได้

3.5 ไม่ใช่ Search เรซูเม่เมื่อได้รับใบสมัครน้อย หรือเป็นตำแหน่งงานยาก

หากใบสมัครเข้ามาน้อยมาก เป็นตำแหน่งงานเฉพาะทางหรือตำแหน่งที่ต้องการประสบการณ์พิเศษ แนะนำให้คุณ**ใช้การค้นหาใบสมัครเป็นตัวช่วย (Super Search)** เพราะคนที่คุณต้องการอาจจะไม่ได้กำลังมองหางานอยู่ ดังนั้น คุณจำเป็นต้องทำงานเชิงรุกที่จะเข้าไปค้นหาคนที่คุณต้องการด้วยตัวคุณเอง

JOBTOPGUN มีฐานข้อมูลใหญ่ที่สุดที่ 3 ล้านคน ครอบคลุมทั่วประเทศ ทุกสายอาชีพ จึงมีโอกาสมากที่คุณจะเจอคนที่ใช่ แต่แน่นอนว่ากลุ่มคนเหล่านี้อาจไม่ได้เชิญมาสัมภาษณ์ได้ง่ายเท่ากับคนที่ส่งใบสมัครมาเอง แต่ก็เส้นทางสุดท้ายที่คุณจะได้คน ดังนั้น สิ่งที่คุณต้องฝึกคือทักษะในการเชิญชวนผู้สมัครให้มาสนใจคุณนั่นเอง

3.6 เรียกคนมาสัมภาษณ์ไม่ได้

ก่อนอื่นคุณต้องเข้าใจว่าหลายคนที่คุณค้นหาอาจไม่ได้ต้องการเปลี่ยนงาน ดังนั้นคุณจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทักษะในการขายเพื่อดึงดูดความสนใจของเขา **คุณต้องบอกเขาให้ได้ว่าถ้าเขาเปลี่ยนงานมารับข้อเสนอของคุณแล้ว เขาจะได้อะไรที่มากกว่างานปัจจุบันที่ทำอยู่** เช่น ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น สวัสดิการดีขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งนั้นๆ อย่างไรก็ตาม หากเขาเห็นว่าเป็นโอกาสที่น่าสนใจ เขาก็อาจจะรับข้อเสนอของคุณไว้พิจารณาและมาสัมภาษณ์ หากคุณมีสื่อที่จะช่วยทำให้เขาสนใจคุณเพิ่ม เช่น คลิป VDO หรือโบรชัวร์ คุณก็สามารถส่งไปได้อีกเพื่อเพิ่มโอกาสในการดึงดูดใจเขา

ที่สำคัญ อย่าลืมยืนยันการนัดสัมภาษณ์กับผู้สมัครอีกครั้งเพื่อให้เขามั่นใจว่าคุณสนใจเขาจริง

3.7 ไม่ได้ปรึกษาทีม Super Partner เมื่อเจอปัญหาว่าไม่ได้คน

หนทางสุดท้าย หากคุณยังหาคนไม่ได้ อย่าเข้าใจว่าไม่มีคนช่วยคุณได้ แนะนำให้ปรึกษาทีมงาน JOBTOPGUN ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการหาคน คุณสามารถปรึกษาดังแต่หน้าประกาศงานว่าควรเป็นอย่างไร ถ้าได้ใบสมัครเข้ามาไม่ตรงตามความต้องการจะสามารถแก้ไขอะไรได้บ้าง ถ้ายังไม่ได้คน จะค้นหาผู้สมัครอย่างไร **ทีมงานของเราจะเป็นผู้ช่วยที่แก้ปัญหาให้คุณได้คน**

อย่าลืมว่าคุณไม่ได้อยู่คนเดียว เพราะคุณยังมีทีมงาน Super Partner รอฟังปัญหาต่างๆ และช่วยแก้ปัญหาให้คุณอยู่

4 เคล็ดลับสำคัญ

การ “หาคน ให้ได้คน”

1 กำหนดประกาศงานให้น่าสนใจ เพื่อดึงดูดให้ผู้สมัครเลือกสมัครงานไปที่คุณ

ในยุคที่คุณต้องช่วงชิงคนที่เก่งและดีมาร่วมงานกับคุณให้ได้ คุณจำเป็นต้องแข่งขันกับอีกกว่า 1,000 บริษัทที่หาคนตำแหน่งเดียวกันกับคุณ ดังนั้นการทำหน้าประกาศงานให้ดึงดูดจึงเป็นด่านแรกที่คุณต้องทำให้ดีกว่าบริษัทอื่น

2 ใช้ Super Match ให้เป็น เพื่อให้คุณได้คนตรงใจ

ด้วยตัวช่วย Super Match ตำแหน่งงานของคุณจะถูกจับคู่กับฐานข้อมูลใหญ่ที่สุด 3 ล้านคน และส่งตำแหน่งงานของคุณไปยังกลุ่มเป้าหมายอย่างแม่นยำผ่านทางอีเมลและ Notifications บน JOBTOPGUN App การระบุคุณสมบัติของตำแหน่งงานของคุณให้ถูกต้องตั้งแต่แรกจะยิ่งช่วยให้ระบบจับคู่คนให้คุณได้แม่นยำขึ้น

3 ใช้ Super Search ให้เป็น เพื่อหาคนในตำแหน่งงานยากหรือเฉพาะทาง

หากคุณมีตำแหน่งงานยาก เฉพาะทาง หรือต้องการคนอย่างเร่งด่วน แนะนำให้ใช้ Super Search เพื่อให้เจอคนที่ใช่ได้เร็วกว่า ด้วยฐานข้อมูลมากที่สุดถึง 3 ล้านคน ครอบคลุมทั่วประเทศ ทุกสายอาชีพที่คุณต้องการ คุณมั่นใจได้เลยว่าจะสามารถหาคนที่ต้องการได้แน่นอน ดังนั้นสิ่งสำคัญคือ คุณต้องรู้ว่า Search อย่างไรจึงจะเจอคนที่ใช่ได้รวดเร็ว

4 ใช้ซอฟต์แวร์ Super E-Recruit ให้ชำนาญ เพื่อลดงาน ลดเวลา ชิงคนเก่งได้ก่อนใคร

เทคโนโลยีของ Super E-Recruit ได้พัฒนาขึ้นเพื่อตอบโจทย์ให้ HR ชิงคนได้ก่อนบริษัทอื่น ซอฟต์แวร์นี้ยังจะช่วยให้คุณทำงานได้รวดเร็ว ลด Lead time และเป็นระบบอย่างมืออาชีพ เหมือนคุณได้ผู้ช่วยเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง

1 การทำหน้าประกาศงานให้น่าสนใจเพื่อดึงดูดให้ผู้สมัครเลือกสมัครงานไปที่คุณ

HR บางท่านอาจเคยชินกับการค้นหาใบสมัครด้วยตัวเอง เพราะผ่านประสบการณ์ใช้เว็บไซต์ฟรีหรือเว็บไซต์ราคาถูก แต่ JOBTOPGUN จะเน้นให้ผู้สมัครส่งใบสมัครมาให้คุณเองมากกว่า ใบสมัครโดยเฉลี่ยที่ได้จะอยู่ที่ 40-60 ใบ/ตำแหน่ง ดังนั้นคุณจึงไม่จำเป็นต้องพึ่งการ Search โอกาสเรียกผู้สมัครมาสัมภาษณ์ก็ง่ายขึ้น ช่วยคุณประหยัดเวลา ไม่ต้องนั่ง Search ทั้งวัน เพราะฉะนั้นเราจึงให้ความสำคัญกับหน้าประกาศตำแหน่งงานของคุณมาก HR บางท่านอาจคิดว่าต้องกรอกข้อมูลเยอะ ยุ่งยาก แต่ความจริงแล้วการที่คุณมีข้อมูลที่น่าสนใจ ดึงดูด มีหน้าประกาศงานที่สวยงาม จะช่วยให้คุณสามารถแข่งขันได้กับอีกหลายพันบริษัท ช่วยให้ท่านมีพื้นที่ได้แสดงจุดขาย แต่ละตำแหน่งคุณทำเพียงครั้งเดียวก็สามารถใช้ได้ตลอด อย่าลืมว่าหน้าประกาศงานนี้คือโอกาสแรกที่คุณจะดึงดูดผู้สมัครที่คุณต้องการ ดังนั้นสิ่งที่คุณควรทำคือ...

1 ดึงดูดผู้สมัครด้วยตัวบริษัท

1. รูปและโลโก้บริษัท

รูปภาพและโลโก้บริษัทจะเป็นจุดดึงดูดความสนใจและสร้างภาพลักษณ์ให้บริษัทของคุณ คุณจึงควรเลือกรูปที่น่าสนใจ เช่น ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานที่สวยงาม ภาพกิจกรรมสนุกๆ ภายในบริษัท ภาพพนักงานบริษัทที่เป็นมิตร เพื่อให้ผู้สมัครรู้สึกอยากร่วมงานกับคุณมากขึ้น เป็นต้น



ตัวอย่างภาพที่ใช้ในหน้าประกาศงาน ควรแสดงให้เห็นบรรยากาศเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร และกิจกรรมที่น่าสนใจภายในบริษัท

2. ประวัติย่อของบริษัท

ประวัติย่อจะช่วยให้ผู้สมัครเข้าใจภาพรวมของบริษัท และประเภทธุรกิจของบริษัทที่จะเข้าไปร่วมงานด้วย คุณจึงควรระบุประวัติความเป็นมาของบริษัทให้ผู้สมัครทราบ เช่น ระยะเวลาดำเนินธุรกิจที่ยาวนาน ความเป็นผู้นำในประเภทธุรกิจนั้นๆ นวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่บริษัทคุณสร้างขึ้นมา เป็นต้น ประวัติย่อจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบริษัทของคุณได้ดียิ่งขึ้น

3. คลิป VDO ประชาสัมพันธ์บริษัท

แสดงคลิป VDO ของบริษัทเพื่อให้ผู้สมัครเห็นภาพและรับรู้เรื่องราวว่าบริษัทของคุณน่าร่วมงานเพียงใด เพราะในยุคดิจิทัล 4.0 นี้ การประชาสัมพันธ์ให้เห็นภาพด้วยวิดีโอเป็นเรื่องใกล้ตัวมาก เพราะจะช่วยเล่าเรื่อง และทำให้ผู้สมัครเห็นภาพรวมของบริษัทได้ชัดเจนและน่าสนใจมากกว่าการอ่านเพียงอย่างเดียว VDO จึงเป็น Trend ของปัจจุบันและอนาคตที่คุณพลาดไม่ได้

Tips: เรื่องราวใน VDO อาจจะแสดงให้เห็นว่าหากเข้าร่วมงานกับคุณจะได้อะไร มีชีวิตอย่างไร แตกต่างกับการร่วมงานที่บริษัทอื่นอย่างไร คลิป VDO นี้จะช่วยให้คุณเรียกผู้สมัครมาสัมภาษณ์ได้ง่ายขึ้นเพราะช่วยเล่าเรื่องแทนคุณแบบเห็นภาพ



4. แผนที่บริษัท

ให้คุณระบุสถานที่ตั้งของบริษัทใน Google Map เพื่อเป็นตัวช่วยให้ผู้สมัครสามารถรู้ได้เลยว่าบริษัทของคุณตั้งอยู่ที่ไหน และจะเดินทางไปหาได้อย่างไร เพื่อให้เขาสามารถเดินทางมาสัมภาษณ์กับคุณได้สะดวกที่สุด ซึ่งผู้สมัครสามารถเปิดดูบนมือถือได้เลย ผู้สมัครจะได้เห็นว่าบริษัทของคุณเดินทางไปง่าย และไม่รู้สึกรว่าการเดินทางเป็นอุปสรรค

Tips: อย่าลืมตรวจสอบผ่าน Google Map ว่าที่ตั้งบริษัทของคุณที่ระบุตำแหน่งไว้ถูกต้อง ผู้สมัครจะได้ไม่หลงทางเมื่อต้องไปสัมภาษณ์ที่บริษัทของคุณ

2 ดึงดูดผู้สมัครด้วยตัวตำแหน่งงาน

1. ระบุขอบเขตของงาน คุณสมบัติของผู้สมัครให้ชัดเจน

คุณควรระบุขอบเขตความรับผิดชอบและคุณสมบัติที่ต้องการในตำแหน่งงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้สมัครรู้ว่าเขาต้องทำอะไรบ้าง นอกจากนี้ แนะนำให้คุณดึงดูดผู้สมัครเพิ่มเติมโดยการบอกว่าตำแหน่งนี้ท้าทายเขาอย่างไร เขาจะมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างไร งานนี้จะช่วยเพิ่มประสบการณ์อะไรให้กับเขาบ้าง เพราะที่จริงแล้ว สิ่งที่ผู้สมัครต้องการไม่ใช่แค่เพียงตำแหน่งงาน แต่เขาต้องการเห็นโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าด้วย ดังนั้นยิ่งคุณชี้ให้เห็นโอกาสได้มากเท่าไร คุณก็มีโอกาสในการดึงดูดคนมีฝีมือได้มากขึ้น

2. ชื่อตำแหน่งงานต้องชัดเจน

1) คุณควรใส่ทั้งชื่อตำแหน่งทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อให้ตำแหน่งงานของคุณถูกค้นเจอไม่ว่าผู้หางานจะค้นหาด้วยภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ เช่น ตำแหน่ง Civil Engineering คุณควรใส่ “วิศวกรโยธา” ด้วย เป็นต้น

2) หากเป็นตำแหน่งเฉพาะทางที่ผู้สมัครอาจจะไม่เข้าใจว่าเป็นตำแหน่งอะไร แนะนำให้ขยายความเพิ่มในวงเล็บเพื่อให้ผู้หางานไม่เข้าใจผิด เช่น ตำแหน่ง Identity Officer (Security) เป็นต้น

3) หากเป็นชื่อตำแหน่งเฉพาะของบริษัทนั้น แนะนำให้เพิ่มคำอธิบาย หรือใส่ชื่อตำแหน่งที่คนทั่วไปรู้จักกำกับไว้ด้วยเพื่อความชัดเจน เช่น ตำแหน่ง Corporate Engagement Executive ทำงานในตำแหน่งการตลาด คุณก็ควรระบุชื่อตำแหน่งเป็น Corporate Engagement Executive (Marketing Officer) เป็นต้น

3. เงินเดือนเป็นอาวุธ

เงินเดือนเป็นเครื่องมือดึงดูดผู้สมัครให้สนใจเป็นปัจจัยแรกๆ คุณจึงควรระบุอัตราเงินเดือนในหน้าประกาศงานไว้เลย หากอัตราเงินเดือนยืดหยุ่นได้ คุณก็สามารถระบุเป็นช่วงเงินเดือนได้เช่นกัน ในสมัยนี้ถ้าคุณยังมีนโยบายไม่เปิดเผยช่วงเงินเดือนที่หน้าประกาศงาน ก็น่าจะลองเปลี่ยนแปลงความคิดดูสักหน่อย เพราะช่วงเงินเดือนเป็นอาวุธสำคัญในการหาคน และช่วงเงินเดือนก็สามารถตั้งให้ไม่ขัดแย้งกันภายในได้

Tips: คุณไม่ควรกำหนดช่วงเงินเดือนต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยในตลาด และควรเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนกับตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่นด้วย เพื่อให้คุณไม่เสนอเกณฑ์ที่น้อยเกินไป



4. บางตำแหน่งงานที่ต้องการรับคนที่มีวุฒิการศึกษาหลายระดับ ให้ลงประกาศแยกคนละตำแหน่ง

คุณควรแยกตำแหน่งงานที่รับวุฒิการศึกษาต่างกันเพื่อป้องกันความสับสนของผู้สมัคร เช่น หากคุณต้องการรับ Sales ที่จบทั้งปริญญาตรี และปริญญาโท คุณก็ควรแยกเป็น 2 ตำแหน่ง คือ Sales ที่จบปริญญาตรี และ Sales ที่จบปริญญาโท เพราะหากระบุทั้ง 2 วุฒิไว้ด้วยกัน ผู้สมัครที่จบปริญญาโทจะไม่ค่อยสมัคร เพราะไม่แน่ใจว่าต้องการปริญญาโทจริงหรือไม่ ในขณะที่ผู้สมัครที่จบปริญญาตรีก็ไม่แน่ใจว่าจะทำได้หรือไม่ เพราะบริษัทรับคนที่จบปริญญาโทด้วย การแยกตำแหน่งงานจึงทำให้คุณมีโอกาสดึงได้โบสมัครมากกว่า และ ตรงกว่า

5. ตำแหน่งงานที่ต้องการคนไปทำงานในพื้นที่แตกต่างกัน ให้ลงประกาศแยกคนละตำแหน่ง

คุณควรแยกพื้นที่ทำงานชัดเจน เพราะผู้สมัครบางคนไม่สามารถทำงานได้ทุกที่ การประกาศที่คลุมเครือจะได้รับจำนวนโบสมัครน้อย เช่น ถ้ามีสำนักงานหรือโรงงานแยกกันหลายที่ คุณก็ควรระบุสถานที่ทำงานไว้ในวงเล็บเพิ่มเติม เช่น ตำแหน่ง Production Engineer (นิคมอุตสาหกรรมบางปู) ตำแหน่ง Marketing Officer (สำนักงานใหญ่สาทร) ตำแหน่ง Sales (ประจำที่เชียงใหม่) เป็นต้น

2 ใช้ Super Match ให้เป็น เพื่อให้คุณได้คนตรงใจ

โดยปกติแล้ว คุณสมบัติที่คุณระบุไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานจะนำมาใช้จับคู่กับฐานข้อมูลใหญ่ที่สุด 3 ล้านคน ผ่านระบบ Super Match ดังนั้นเพื่อให้คุณได้ผู้สมัครที่ตรงใจ คุณจึงจำเป็นต้องระบุคุณสมบัติให้ถูกต้องตั้งแต่แรก ซึ่งคุณสามารถทำได้ในขั้นตอนการจัดการหน้าประกาศตำแหน่งงานของคุณผ่านซอฟต์แวร์ Super E-Recruit ด้วยตัวคุณเองได้เลย

HR บางคนอาจไม่ได้ผ่านขั้นตอนนี้ เพราะไม่ประกาศตำแหน่งงานบนเว็บไซต์ เลือกที่จะใช้ Search อย่างเดียว คุณเคยกับการพึ่งการค้นหาเรซูเม่เหมือนที่ใช้กับเว็บไซต์อื่น แต่แท้จริงแล้ว การใช้ Search เพียงอย่างเดียวเป็นการกินแรงของคุณเอง เพราะคุณต้องใช้แรงและเวลาเข้ามาค้นหาใบสมัคร ซึ่งคุณก็เสี่ยงที่จะเรียกผู้สมัครได้ยาก หรือนัดแล้วไม่มา ดังนั้นเพื่อช่วยให้คุณประหยัดแรงและเวลา เราแนะนำให้คุณลงประกาศงานบนเว็บไซต์ด้วย เพื่อให้ใบสมัครสามารถส่งตรงมาที่คุณได้ทุกวันโดยที่คุณเตรียมเพียงหน้าประกาศงานให้พร้อม เราก็มีเคล็ดลับสำหรับการระบุคุณสมบัติของตำแหน่งงานเพื่อให้ได้คน ดังนี้

1 อายุและประสบการณ์

ตำแหน่งต้องการคนมีประสบการณ์

1) ไม่ควรระบุช่วงปีประสบการณ์ที่กว้างเกินไป เช่น 0-10 ปี เพราะจะไปครอบคลุมประสบการณ์ของผู้สมัครตั้งแต่นักศึกษาจบใหม่จนถึงระดับหัวหน้างาน ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครไม่แน่ใจว่าคุณต้องการรับคนในช่วงประสบการณ์ใดกันแน่ ทำให้ทั้งคนที่เพิ่งมีประสบการณ์และคนประสบการณ์สูงก็จะไม่กล้าส่งใบสมัครทั้งคู่

2) ไม่ควรระบุช่วงปีประสบการณ์แคบจนเกินไป เพราะเป็นการจำกัดให้ผู้สนใจตำแหน่งงานน้อยลง

3) ตำแหน่งที่เน้นเรื่องประสบการณ์เป็นหลัก ไม่ได้เน้นเรื่องอายุ ควรระบุแค่จำนวนปีประสบการณ์เพียงอย่างเดียว เช่น หากคุณต้องการเจ้าหน้าที่บัญชีที่มีประสบการณ์ 3 ปีขึ้นไปในสายงานบัญชี ก็ควรระบุแค่ช่วงปีประสบการณ์ 3-5 ปี ระบบก็จะจับคู่กลุ่มคนที่มีประสบการณ์ทำงานทั้งหมดในช่วง 3-5 ปี ซึ่งครอบคลุมเพียงพอแล้ว

4) หากเป็นตำแหน่งงานที่ต้องเน้นทั้งเรื่องประสบการณ์และอายุ แนะนำให้คุณระบุปีประสบการณ์และอายุให้สัมพันธ์กัน เพราะระบบ Super Match จะจับคู่จากประสบการณ์รวมทั้งหมดของผู้สมัคร เช่น หากคุณต้องการผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ อายุ 30 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในสายงานจัดซื้ออย่างน้อย 3-5 ปี ก็ควรระบุช่วงอายุอยู่ที่ 30-35 ปี และระบุประสบการณ์ 5-10 ปี เพราะคนทั่วไปที่มีอายุ 30 ปี จะมีประสบการณ์การทำงานหลังจากจบปริญญาตรีมากกว่า 7 ปี



2 สายงาน

ควรระบุสายงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คุณเปิดรับอยู่ เพื่อให้ระบบสามารถจับคู่ตำแหน่งงานได้ตรงกับผู้สมัครที่คุณต้องการ เช่น หากคุณรับพนักงานขาย ให้ระบุเป็นสายงาน “งานขาย” คุณสามารถระบุแบบย่อยลงไปอีกหากเป็นตำแหน่งเฉพาะทาง เพื่อให้ตำแหน่งของคุณจับคู่กับคนได้ตรงขึ้น แต่หากไม่ใช่ แนะนำให้ระบุ “ทุกประเภท” ของสายงานนั้นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สมัครเห็นตำแหน่งงานคุณเพิ่มขึ้น เช่น ต้องการรับพนักงานบัญชีทั่วไป สามารถระบุสายงาน “บัญชีทั่วไป บัญชีการเงินบัญชีภาษี” เข้าไปได้

Tips: คุณสามารถใช้เงื่อนไขในการปรับความยืดหยุ่นของสายงานที่คุณเปิดรับ เช่น คุณอาจจะรับตำแหน่ง HR แต่คุณยินดีที่จะรับคนที่มีประสบการณ์ในสายงานการตลาด งานขาย ก็เป็นไปได้

3 เงินเดือน

เงินเดือนที่คุณระบุจะถูกจับคู่กับเงินเดือนล่าสุดของผู้สมัคร แนะนำให้ระบุเงินเดือนโดยประมาณต่อเดือน โดยรวมกับเบี้ยเลี้ยงต่างๆ และคอมมิชชั่น (แต่ไม่รวมโบนัส) เช่น ตำแหน่งพนักงานขาย ฐานเงินเดือนเริ่มต้นที่ 15,000 บาทต่อเดือน หากรวมค่าคอมมิชชั่นจะได้ 35,000 ต่อเดือน ช่วงเงินเดือนที่ควรระบุคือ 15,000 – 35,000 บาทต่อเดือน เป็นต้น

Tips: การตั้งค่าแสดงเงินเดือนที่หน้าประกาศงานจะช่วยให้ผู้สมัครสนใจตำแหน่งงานของคุณมากขึ้น เพราะเขารู้ว่าเขาจะได้สักประมาณเท่าไร ทั้งนี้ อย่าลืมรวมเบี้ยเลี้ยงและค่าคอมมิชชั่น เพื่อให้เงินเดือนที่คุณเสนอน่าสนใจ และอย่าลืมเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของคุณให้ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่นจนเกินไปด้วย

4 ประเภทธุรกิจ

ข้อมูลส่วนนี้จะใช้สำหรับกรณีที่คุณต้องการผู้สมัครที่มาจากธุรกิจที่เลือกเท่านั้น เช่น ต้องการ Marketing ที่มีประสบการณ์ในประเภทธุรกิจสินค้าอุปโภค/บริโภค เป็นต้น แต่ที่จริงแล้ว แนะนำให้คุณไม่ต้องระบุ เพราะการระบุประเภทของธุรกิจที่ผู้สมัครเคยทำมาจะเป็นการจำกัดให้คุณเจอผู้สมัครน้อยเกินไป ตัวเลือกของคุณก็จะลดลง

5 การศึกษา: คณะ

ตำแหน่งที่ต้องการคนมีประสบการณ์

สำหรับตำแหน่งที่ต้องการประสบการณ์ ระบบ Super Match จะจับคู่คนที่ต้องการจากสายงานที่คุณระบุ ดังนั้นคุณต้องมั่นใจว่าคุณระบุสายงานครบถ้วนแล้ว เช่น หากคุณต้องการรับผู้จัดการฝ่ายการตลาด ควรระบุสายงานการตลาดและสายงานการขาย เพราะคนที่มีประสบการณ์ทางการขายก็อาจจะมีทักษะในการทำงานการตลาดได้เช่นกัน

ตำแหน่งที่ไม่ต้องการประสบการณ์

ระบบจะดูจากสายงานที่คุณระบุไว้ก่อน เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี เลือกสายงานบัญชี ระบบจะจับคู่กับคณะ/สาขาบัญชีให้ทั้งหมด เพราะฉะนั้น คุณไม่จำเป็นต้องระบุคณะบัญชีของทุกมหาวิทยาลัย เพราะระบบจับคู่ให้คุณเรียบร้อยแล้ว

3 ใช้ Super Search ให้เป็น เพื่อหาคนในตำแหน่งงานยากหรือเฉพาะทาง

คุณจะ Search อย่างไรเพื่อให้คุณเจอคนที่ใช้ได้อย่างรวดเร็ว..

1 กำหนดเงื่อนไขของพื้สมัครที่จำเป็นเท่านั้นเพื่อให้คุณเห็นผลลัพธ์ที่มากขึ้น

คุณควรค้นหาคนที่ต้องการด้วยเงื่อนไขเบื้องต้นก่อน เพื่อไม่ให้จำกัดผลลัพธ์มากเกินไป คุณควรใช้เงื่อนไขเพิ่มขึ้นก็ต่อเมื่อคุณต้องการคัดกรองผู้สมัครหลังจากที่คุณเห็นผลลัพธ์แบบกว้างแล้ว การใส่หลายเงื่อนไขจะเป็นการหาผู้สมัครที่คุณสมบัติสูง ซึ่งอาจจะทำให้ตัวเลือกคุณน้อยลง ยกตัวอย่างเช่น หากคุณต้องการหา “เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ” แนะนำให้คุณใส่ Keyword เพียงเท่านั้นก่อน ไม่จำเป็นต้องใส่อายุ ระดับการศึกษา หรือประเภทธุรกิจ แต่หากคุณต้องการคนมีประสบการณ์ ก็เพียงใส่ช่วงปีประสบการณ์แบบกว้างเพื่อตัดกลุ่มจบใหม่ออกไป จากนั้นจึงค่อยๆ กรองออกด้วยเงื่อนไขอื่นเพิ่มเติม

Tips: การค้นหาด้วย Keyword อย่างเดียวในขั้นตอนแรก จะทำให้คุณเห็นผลลัพธ์มากที่สุด จากนั้นค่อยๆ กรองออกด้วยเงื่อนไขทีละข้อ เพื่อให้คุณเจอคนที่ต้องการ

2 Keyword ที่ใช้ค้นหาควรมีทั้งภาษาไทยและอังกฤษ

การใส่ Keyword ทั้งสองภาษา คือ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษควบคู่กัน จะช่วยเพิ่มโอกาสให้ค้นเจอผู้สมัครได้มากขึ้น เนื่องจากผู้สมัครบางคนอาจจะกรอกใบสมัครเป็นภาษาไทยและบางคนอาจจะกรอกเป็นภาษาอังกฤษ เช่น ค้นหาตำแหน่งงาน “วิศวกรควบคุมคุณภาพ” โดยใส่ Keyword ว่า “วิศวกรควบคุมคุณภาพ”, “Production Quality Engineer”, “Quality Control Engineer” ซึ่งเป็นการใส่ Keyword ทั้ง 2 ภาษาก็จะช่วยให้ได้ผลลัพธ์ในการค้นหามากขึ้น

Tips: หากคุณต้องการค้นหาผู้สมัครที่ได้ภาษาหรือทักษะใดเป็นพิเศษ คุณสามารถใส่ Keyword ได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น หากคุณต้องการหาลำญญี่ปุ่น คุณสามารถใส่เป็น Japanese, ภาษาญี่ปุ่นได้ในช่องนี้



Super Search

ค้นหา	ค้นหาอย่างละเอียด	เงื่อนไขที่บันทึกไว้	ผู้สมัครที่สนใจ	เรซูเม่ฉบับเต็มที่คุณดูแล้ว	เคล็ดลับการค้นหา	เครดิตคงเหลือ : 2,157
-------	-------------------	----------------------	-----------------	-----------------------------	------------------	-----------------------

กรุณาระบุเกณฑ์ที่คุณต้องการค้นหา

ใช้ Keyword ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มโอกาสให้คุณเจอผู้สมัครมากขึ้น

สายอาชีพ

พื้นที่ทำงาน

วุฒิการศึกษา

>>ล้างค่า

3 ไม่ควรเลือกประสบการณ์ อายุ และเงินเดือนพร้อมๆ กัน

การตั้งค่าเงื่อนไขโดยใช้ประสบการณ์ อายุ และเงินเดือนพร้อมกันในการค้นหาอาจทำให้เจอผลลัพธ์ผู้สมัครออกมาน้อยกว่าที่คุณคาดหวัง เนื่องจากผู้สมัครอาจมีคุณสมบัติทั้ง 3 ส่วนนี้ไม่สัมพันธ์กัน เช่น ผู้สมัครอาจประสบการณ์สูง แต่ยังได้เงินเดือนน้อย หรือ ผู้สมัครอายุน้อย แต่ได้เงินเดือนสูง เป็นต้น ดังนั้นหากคุณสมบัติเรื่องอายุหรือเงินเดือนไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานในตำแหน่งที่คุณค้นหา คุณก็ไม่จำเป็นต้องระบุ เพื่อให้คุณมีตัวเลือกมากขึ้น

Tips: หากคุณเห็นผู้สมัครที่จำนวนปีประสบการณ์ไม่สูงตามต้องการ อย่าลืมดูว่าเขาอัปเดตเรซูเม่ล่าสุดเมื่อไหร่ เพราะคนกลุ่มนี้อาจไม่ได้เข้ามาอัปเดตบ่อยๆ ดังนั้นแนะนำให้คุณประเมินประสบการณ์ของเขาจากอายุ เช่น หากผู้สมัครมีอายุ 27 ปี น่าจะมีประสบการณ์ประมาณ 5 ปี ถ้าจบปริญญาตรี

4 ใช้สัญลักษณ์เพื่อช่วยให้ค้นหาได้ตรงใจขึ้น

เพื่อตอบโจทย์ให้คุณค้นหาได้ตรงใจมากขึ้น คุณสามารถใช้สัญลักษณ์เพื่อช่วยในการค้นหาได้ ดังนี้

1) (“....”) ใช้เครื่องหมายอัฒภาค เมื่อคุณต้องการค้นหาคำที่ต่อเนื่องกัน เช่น Digital Marketing หากคุณใส่สัญลักษณ์พร้อม Keyword ว่า “Digital Marketing” ระบบจะไปค้นหาใบสมัครที่มีคำว่า Digital Marketing แบบติดกัน ซึ่งหมายความว่า คุณจะเจอคนที่มีความรู้ทั้งด้าน Digital และ Marketing แต่หากคุณใส่เพียง Digital Marketing ระบบจะไปค้นหาคำว่า Digital และ Marketing แบบแยกกัน ซึ่งก็อาจไม่ตรงตามกลุ่มที่คุณต้องการ

2) (.....) ใช้เครื่องหมายจุลภาค ค้น Keyword โดยไม่ต้องเว้นวรรคหลังเครื่องหมาย เมื่อต้องการค้นหาพร้อมกันหลาย Keyword ระบบจะค้นหาใบสมัครที่มีคำที่คุณกำหนดไว้ และจะแสดงให้เห็นแม้เพียงคำใดคำหนึ่ง เช่น หากคุณต้องการหาพนักงานขาย คุณสามารถใส่เป็น Sales,Account Executive,พนักงานขาย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย เป็นต้น

Tips: เพื่อให้คุณได้ผลลัพธ์การค้นหาที่เพิ่มขึ้น แนะนำให้ค้นหาพร้อมกันหลาย Keyword และใช้เครื่องหมายจุลภาค (.....) ค้น โดยใส่ได้พร้อมกันทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ นึกดูว่าตำแหน่งที่คุณค้นหาน่าจะมีคำว่าอะไรบ้างที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกันแล้วให้ใส่ลงไปได้เลย

The screenshot shows the 'Super Search' interface. At the top, there's a search bar with a magnifying glass icon and the text 'Super Search'. Below it, there are several filter tabs: 'ค้นหา' (Search), 'ค้นหาอย่างละเอียด' (Advanced Search), 'เงื่อนไขที่บันทึกไว้' (Saved Filters), 'ผู้สมัครที่สนใจ' (Interested Candidates), and 'เรซูเม่ฉบับเต็มที่คุณดูแล้ว' (Full Resumes You've Viewed). The 'ค้นหา' tab is active. Below the tabs, there's a section titled 'กรุณาระบุเกณฑ์ที่คุณต้องการค้นหา' (Please specify the criteria you want to search for). This section contains a search bar with the text '“Digital Marketing”' and several filter categories: 'สายอาชีพ' (Job Type) with 'ทุกสายงาน' (All Jobs), 'พื้นที่ทำงาน' (Work Location) with 'ทุกพื้นที่' (All Locations), and 'วุฒิการศึกษา' (Education Level) with 'ทุกระดับ' (All Levels). To the right of the search bar, there's a green box titled 'ตัวอย่างผลลัพธ์ที่คุณจะเจอ' (Example results you will see) containing a list of job titles: 'Digital Marketing', 'Digital Marketing Executive', 'Digital Marketing Manager', 'Digital Marketing Staff', and 'Digital Marketing Specialist'. At the bottom right, there's a button labeled '>> ล้างค่า' (Reset).

5 เลือกประเภทของ Keyword ที่คุณค้นหาเพื่อผลลัพธ์ที่ตรงใจกว่า

หากคุณค้นหาด้วย Keyword คุณสามารถเลือกได้ว่าจะค้นหาในส่วนใดของใบสมัคร เช่น หากคุณต้องการหาผู้จัดการฝ่ายบัญชี คุณสามารถใส่ Keyword ว่า “ผู้จัดการฝ่ายบัญชี” และเลือกประเภท Keyword เป็น “เฉพาะตำแหน่งล่าสุด” ระบบจะไปค้นหาเฉพาะเรซูเม่ของตำแหน่งล่าสุดที่เป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชีเท่านั้น ซึ่งคุณสามารถเลือกได้ว่าจะเป็นเฉพาะตำแหน่งล่าสุดหรือตำแหน่งที่เคยทำก็ได้

Tips: คุณควรใช้ตัวช่วยนี้เมื่อคุณต้องการระบุชัดเจนว่ากำลังหาผู้สมัครที่มีตำแหน่งล่าสุดเป็นอะไร หรือหาผู้สมัครที่เคยทำอะไรมาก่อน ผลการค้นหาของคุณก็จะตรงใจมากขึ้น



The screenshot shows the 'Super Search' interface. At the top, there's a search bar with a magnifying glass icon and the text 'Super Search'. Below it, there are several tabs: 'ค้นหา' (Search), 'ค้นหาอย่างละเอียด' (Advanced Search), 'เงื่อนไขที่บันทึกไว้' (Saved Conditions), 'ผู้สมัครที่สนใจ' (Interested Applicants), 'เรซูเม่ฉบับเต็มที่คุณดูแล้ว' (Full Resumes You've Viewed), and 'เคล็ดลับการค้นหา' (Search Tips). The 'ค้นหา' tab is active. Below the tabs, there's a section titled 'กรุณาระบุเกณฑ์ที่คุณต้องการค้นหา' (Please specify the criteria you want to search for). This section contains several filters: 'ผู้จัดการฝ่าย' (Department Manager), 'สายอาชีพ' (Career Path), 'พื้นที่ทำงาน' (Work Location), and 'วุฒิการศึกษา' (Education Level). A green callout box points to the 'ผู้จัดการฝ่าย' filter, stating 'เลือกได้ว่าคุณต้องการค้นหาคำนี้จากส่วนใดในเรซูเม่' (You can choose where to search for this term in the resume). A dropdown menu is open for the 'ผู้จัดการฝ่าย' filter, showing options: 'ทั้งหมด' (All), 'เฉพาะตำแหน่งล่าสุด' (Latest Positions), 'ตำแหน่งที่เคยทำ' (Previous Positions), and 'ทักษะ, ความรับผิดชอบ หรือ ความสำเร็จ' (Skills, Responsibility, or Achievement). The 'เฉพาะตำแหน่งล่าสุด' option is selected. At the bottom right, there's a button labeled '>>สร้างคำ' (Create Query).

สำหรับ Tips การ Search เพิ่มเติมของอีกกว่า 300 ตำแหน่ง
ติดตามได้ที่ซอฟต์แวร์



หัวข้อ “เคล็ดลับการค้นหา”

4 ใช้ซอฟต์แวร์ Super E-Recruit ให้ชำนาญ เพื่อลดงาน ลดเวลา ینگคนเก่งได้ก่อนใคร

หากคุณใช้ซอฟต์แวร์ Super E-Recruit ช่วยคุณทำงาน สิ่งที่คุณจะได้รับคือ

1 ได้รับเรซูเม่ครบ ไม่ตกหล่น

HR หลายคนอาจคุ้นเคยกับการดูใบสมัครด้วยระบบเดิม คือ ดูผ่านอีเมล แต่คุณอาจไม่รู้ว่าคุณอาจได้ใบสมัครไม่ครบ เพราะอีเมลของคุณอาจจะเต็ม ใบสมัครที่ส่งมาอาจอยู่ที่อีเมลขยะซึ่งคุณไม่ได้ดู หรือผู้สมัครส่งมาแล้วแต่ไม่ถึง ดังนั้นการดูใบสมัครผ่านซอฟต์แวร์ Super E-Recruit จึงเป็นการดูเรซูเม่แบบสมัยใหม่ มั่นใจได้ว่า你会ได้รับเรซูเม่ทุกใบ อย่าลืมว่าใบสมัครทุกใบมีความสำคัญ ใบเดียวที่คุณพลาด อาจเป็นคนที่คุณต้องการก็ได้

2 ลดงาน ประหยัดเวลา ไม่ต้องดูใบสมัครทุกใบ

อาจพูดได้ว่าใบสมัครที่ส่งถึงคุณทั้งหมดอาจมีคนที่ไม่ผ่านมากกว่าที่ผ่านหลายเท่าตัว หากคุณดูใบสมัครผ่านซอฟต์แวร์ Super E-Recruit สิ่งที่จะช่วยคุณได้คือ ระบบจะช่วยคัดกรองใบสมัครที่ไม่ตรงคุณสมบัติของคุณออก ทำให้คุณไม่ต้องเสียเวลาดูใบสมัครที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ลดงานที่ไม่จำเป็นไปได้มาก

3 ประหยัดกระดาษ ลดงานพิมพ์

คุณไม่จำเป็นต้องปริ้นท์ใบสมัครที่คุณได้มาทุกใบเพื่อมานั่งคัดกรองคนที่ผ่าน ให้เลือกปริ้นท์เฉพาะใบที่น่าเรียกสัมภาษณ์เท่านั้น ด้วยวิธีนี้ คุณจะลดได้ทั้งแรงงานที่ต้องใช้และลดค่าพิมพ์

4 HR จะไม่ตกยุค 4.0 และไม่ถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี

ในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 เทคโนโลยีจะมาทดแทนแรงงานคน หากคุณใช้ซอฟต์แวร์เป็น คุณก็จะเป็นนาย แต่หากคุณใช้ไม่เป็น ซอฟต์แวร์ก็จะมาทำงานแทนคุณ อย่าลืมว่าซอฟต์แวร์สามารถทำงานที่คุณทำได้ง่ายกว่า และมีประสิทธิภาพมากกว่า

5 จำเป็นต้องใช้เพื่อหาคนในตำแหน่งงานยาก

หากคุณจำเป็นต้องหาคนในตำแหน่งงานยากหรือตำแหน่งเฉพาะทาง คุณสามารถใช้ Super Search ซึ่งอยู่ในซอฟต์แวร์ Super E-Recruit ได้ ยิ่งถ้าหากคุณชำนาญในการใช้ คุณก็จะรู้เคล็ดลับในการค้นหา ซึ่งจะช่วยให้คุณได้คนที่ต้องการได้ไม่ยาก

6 ในกรณีที่ความต้องการประกาศตำแหน่งงานด่วน ก็สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา อย่างทันใจ

บ่อยครั้ง คุณอาจต้องการความรวดเร็วในการประกาศตำแหน่งงาน และเป็นนอกเวลาทำการของ JOBTOPGUN คุณก็สามารถแก้ไขหรือประกาศงานได้ด้วยตัวเอง ซึ่งทำให้คุณมีความคล่องตัวกว่า จัดการได้เร็วกว่า

7 มีรายงานให้ผู้บริหารได้แบบ Real-time เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

คุณจะรู้สถานะของการหาคนได้แบบ Real-time เพราะซอฟต์แวร์จะรายงานคุณได้ทันทีว่ามีใบสมัครเข้ามาทั้งหมดเท่าไร ตรงคุณสมบัติก็ใบ นัดสัมภาษณ์ได้กี่คน มาสัมภาษณ์กี่คน ผลสัมภาษณ์เป็นอย่างไร และรับคนเข้าทำงานได้เท่าไร ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่ซอฟต์แวร์สรุปให้คุณได้โดยที่คุณไม่ต้องนั่งทำรายงานด้วยตัวเอง

วิธีใช้ซอฟต์แวร์ Super E-Recruit

1. Log-in เข้าทุกวันจะชิงคนได้เร็วกว่า

ในยุคนี้ คุณจำเป็นต้องเร็วกว่าคนอื่น หากต้องการคนที่เก่งและดีมาร่วมงาน เพราะผู้สมัครก็มีตัวเลือกหลากหลาย ลองคิดว่าหากผู้สมัครส่งใบสมัครให้ 5 บริษัทพร้อมกัน แล้วคุณเป็นคนที่เรียกเขาก่อนอีก 4 บริษัท คุณก็มีโอกาสชิงตัวเขาได้ก่อน ดังนั้น ยิ่งเร็ว ยิ่งได้เปรียบ

2. ใช้ให้ครบทุกฟังก์ชัน เพื่อให้คุณตรวจสอบงานของคุณได้

การใช้ได้ครบทุกฟังก์ชันจะทำให้คุณตรวจสอบงานของคุณได้ เพราะคุณจะรู้ว่ากำลังอยู่ในขั้นตอนไหน คุณจะมีข้อมูลเพียงพอให้วิเคราะห์ ในตอนแรกคุณอาจจะไม่คุ้นเคย แต่จะให้ประโยชน์คุณได้มากในภายหลัง หากไม่รู้อาจจะเริ่มตันอย่างไร ให้คุณดูเมนูตามขั้นตอนการทำงานในระบบ ใช้ไปตามขั้นตอน คุณก็จะเริ่มคุ้นเคยและชำนาญในที่สุด

6 ขั้นตอนง่ายๆ ในการใช้ซอฟต์แวร์ให้ได้ผล

- 1) สร้างหน้าประกาศตำแหน่งงานของคุณให้ดึงดูดผู้สมัคร
- 2) เมื่อได้ใบสมัครมาแล้ว ใช้ตัวช่วยคัดกรองใบสมัครที่ตรงตามความต้องการให้คุณ
- 3) หากเป็นตำแหน่งงานด่วนหรือเฉพาะทาง ให้ใช้ Super Search เป็นตัวช่วย
- 4) เมื่อเจอคนถูกใจ ให้นัดสัมภาษณ์และลงตารางนัดในระบบได้ทันที
- 5) บันทึกผลสัมภาษณ์ ผ่าน ไม่ผ่าน เพื่อจัดเก็บเข้าระบบ
- 6) ดูรายงานการหาคนของคุณทั้งหมดเพื่อสรุปผล โดยสามารถสรุปได้ว่า ได้รับใบสมัครกี่ใบ ตรงกี่ใบ เรียกสัมภาษณ์ได้เท่าไร นัดแล้วมาสัมภาษณ์กี่คน ผ่านสัมภาษณ์เท่าไร เสนองานและรับเข้าทำงานเท่าไร

CEO คือ HR

เคล็ดลับการเปลี่ยนองค์กรให้เป็นมืออาชีพ จะสำเร็จได้อยู่ที่ CEO

“ ธุรกิจทำเงินได้มากกว่านี้ ง่ายกว่านี้ ถ้าได้คนที่มีคุณภาพ ”

1 ไม่ใช่ยุคที่แค่เติมเต็มตำแหน่งที่ขาดหาย

แต่มันเป็นยุคที่ยกระดับคนของเราเพื่อธุรกิจที่ขยายตัวและการแข่งขันสูง

2 การรับคนต้องมีตัวเลือก ต้องมีใบสมัครที่สมัครมาเองมากพอ และมีตัวเลือกมากพอเพื่อให้ได้คนดี ๆ

3 จ่ายเงินเดือนสูงขึ้นก็จะได้รับคนที่เก่งขึ้นได้

บริษัทที่สามารถจ่ายเงินเดือนสูงมักจะเป็นบริษัทที่ในที่สุดเติบโตเป็นบริษัทที่ใหญ่มั่นคง ทำกำไรได้ดีกว่าบริษัทที่จ่ายเงินเดือนต่ำ คนมีฝีมือมักมีทางเลือก ถ้าคุณเป็นคนมีฝีมือ คุณก็ต้องการบริษัทที่สามารถจ่ายคุณได้เช่นกัน

4 มีตัววัดผลงานที่ดี มีมาตรฐาน

การจ่ายเงินเดือนสูงทำให้บริษัทต้องคาดหวังกับผลงานที่สูงขึ้น การรับคนก็รับคนที่มีความสามารถมากขึ้นทำให้บริษัทในที่สุดก็มีผลงานมากกว่าคู่แข่ง และบริษัทดำเนินงานได้อย่างมั่นคง ทำกำไรได้ดีกว่า

5 ทุกบริษัทจ่ายเงินเดือนสูงขึ้นได้โดย

- ปรับวิธีเลือกคนมาทำงานให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ปรับระบบให้คนที่มีคุณภาพอยู่ได้ เช่น สภาพแวดล้อม โครงสร้างการบริหาร โครงสร้างการตัดสินใจ การเปิดกว้างให้โอกาสกับความคิดใหม่ๆ
- จากยุคเก่า แต่ปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล เราจะใช้มาตรฐานเก่าๆ มาเป็นบรรทัดฐานสำหรับคนรุ่นใหม่ที่อยู่กันอย่างอยู่ในมือถือได้อย่างไร เพราะฉะนั้นเราต้องให้โอกาสลองอะไรใหม่ๆ จากคนรุ่นใหม่

6 สัญญาที่บอกชัดเจนว่าจ้างจะต้องรับคนที่มีคุณภาพมากขึ้น

- สิ่งงานชิ้นหนึ่งต้องพูดแล้วพูดอีก
- งานแต่ละชิ้นที่ลูกน้องทำ ผลงานไม่เป็นดังใจ แสดงว่าขาดความสามารถ

7 เคล็ดลับการรับคนรุ่นใหม่

- คนรุ่นใหม่ได้เงินเดือนเริ่มต้นมากกว่า เป็นไปได้ถ้าผูกกับผลงาน เช่น ความรู้มากกว่า ได้เงินเดือนสูงกว่า และผลงานควรมากกว่า
- ต้องระบอปกป้องเลือดใหม่โดยมีจำนวนพอประมาณ ไม่โดดเดี่ยว น้อยเกินไป
- ดูแลเป็นพิเศษจนกว่าจะอยู่ได้ มีการปรับสภาพแวดล้อม ระบบการทำงาน และการสอนงาน

หาคนแล้วต้องเสียเงิน คุ้มไหม?

1 ไม่เสียเงินสู้เสียเงินไม่ได้ เพราะประหยัดได้ไม่คุ้มเสีย

การใช้เว็บไซต์ฟรีหรือเว็บไซต์ราคาถูกมักไม่ได้ผู้สมัครที่สมัครมาเอง ต้องค้นหาจากฐานข้อมูล คุณจึงมีโอกาสได้คนน้อยกว่า ในขณะที่หากคุณเสียเงินแพงกว่า แต่ได้รับบริการที่ช่วยให้คุณได้คน คนที่สมัครมาเองก็มีจำนวนมากพอ โอกาสได้คนจึงมีมากกว่า การไม่ได้คนนับเป็นเรื่องอันตรายสำหรับธุรกิจ สิ่งที่คุณควรตระหนักคือ

1. **เมื่อไม่มีคนมาทำงาน ธุรกิจเดินต่อได้ลำบาก** หรืออาจกระทบถึงความอยู่รอดของธุรกิจก็เป็นได้
ประหยัดเงินค่าหาคน แต่ได้ไม่คุ้มเสีย
2. **สูญเสียโอกาสในการทำกำไร** เช่น หากคุณต้องการรับ Sales ซึ่งขายได้เดือนละ 100,000 บาท แต่คุณหาคนไม่ได้ เพราะกำลังรอการแนะนำบอกต่อหรือติดป้าย หรืออาจใช้เว็บไซต์ราคาถูก คุณก็อาจต้องใช้เวลาหลายเดือนกว่าจะได้คน คุณก็ไม่มี Sales **ประหยัดเงินค่าหาคน แต่ได้ไม่คุ้มเสีย**
3. **หัวหน้างานต้องแบ่งเวลาไปทำงานแทนบางส่วน ไม่มีเวลาที่จะทำงานในส่วนของตัวเองซึ่งสำคัญ และมีมูลค่างานมากกว่า** เช่น หากคุณเป็นผู้จัดการฝ่ายธุรการ แต่คุณขาดพนักงานฝ่ายธุรการ คุณก็จำเป็นต้องไปทำงานแทนพนักงานนั้น หากคิดดีๆ คุณกำลังเอาเงินเดือนผู้จัดการมาทำงานแทนลูกน้อง **ประหยัดเงินค่าหาคน แต่ได้ไม่คุ้มเสีย**
4. **การไม่มีคนมาทำงานในแผนกหนึ่งยังกระทบแผนกอื่นๆที่เกี่ยวข้อง** ซึ่งทำให้ธุรกิจของคุณรวน เช่น หากคุณไม่มีพนักงานส่งของ Sales ก็ขายของไม่ได้เพราะไม่มีคนไปส่ง ฝ่ายบัญชีก็เก็บเงินไม่ได้ คุณก็จะขาดรายได้ไป **ประหยัดเงินค่าหาคน แต่ได้ไม่คุ้มเสีย**

เมื่อคิดดูแล้ว ค่าใช้จ่ายในการหาคนจึงเป็นเรื่องเล็กน้อยเมื่อเทียบกับประโยชน์ที่ธุรกิจของคุณจะได้รับ

2 หากคนได้ง่ายก็ช่วยให้เราควบคุมลูกน้องได้ดี

บ่อยครั้งเราไม่กล้าตำหนิลูกน้องเพราะกลัวว่าลูกน้องจะลาออก ทำให้เสียการบังคับบัญชา การหาคนได้ง่ายจึงทำให้**ไม่กลัวคนออก** เพราะมีช่องทางที่จะหาคนมาทดแทนพวกที่ทำงานไม่ได้

3 สมัยนี้ Job Website เป็นศูนย์กลางที่พู่หาคากับพู่หางานจะมาเจอกัน

หมดยุคหาคนแบบแนะนำปากต่อปาก ไม่มีแล้วคนที่เคยแนะนำต่อกันมา ปัจจุบันเทคโนโลยีก้าวไปไกล คนไทยมีโทรศัพท์มือถือรวมกันกว่า 83 ล้านเครื่อง เข้าถึงอินเทอร์เน็ตกว่า 40 ล้านคน โลกออนไลน์กลายเป็นดินแดนแห่งใหม่ที่ทุกคนเชื่อมถึงกัน ถ้า**ไม่ใช้ช่องทางนี้ก็เท่ากับพลาดโอกาสและธุรกิจอาจถูกแซงได้ง่ายๆ**

4 การหาคน คือ การลงทุน

ลงทุนทั้งที่ต้องคุ้มค่า ถ้ามีแต่ประหยัด ลงทุนผิดที่ ได้คนผิดงาน เสียทั้งเงิน เสียทั้งเวลา สิ่งที่ขับเคลื่อนธุรกิจคือคนทำงาน ดังนั้นหาคนที่ต้องหาคนที่ดีที่สุด หากกับ **Job Website ที่คุ้มค่าที่สุด** บริษัทของคุณก็จะเติบโตที่สุดเช่นกัน

5 การใช้เว็บไซต์ฟรีหรือลงประกาศแบบราคาถูกอาจไม่ได้ถูกจริงอย่างที่คิด

1. **เว็บไซต์ฟรีหรือเว็บไซต์ราคาถูก ความจริงแล้วจะแพงกว่าเว็บไซต์ที่คุณคิดว่าราคาสูง เพราะเว็บไซต์ราคาถูก จะถูกได้เพราะโครงสร้างของการได้คนที่มักจะเน้นให้คุณค้นหาใบสมัครด้วยตัวเอง** ซึ่งแรงงานเวลาที่คุณเข้าไปค้นหาผู้สมัครและชักชวนเขามาสัมภาษณ์ แท้จริงแล้วเป็นเงินเดือนที่บริษัทจ่ายให้คุณ แต่คุณต้องเอาไปใช้ค้นหาเรซูเม่ ขอนัดสัมภาษณ์ ซึ่งคนที่คุณชอบก็นัดไม่ได้ง่ายเหมือนคนที่ส่งใบสมัครมาเอง หรือนัดแล้วก็อาจไม่มา ทำให้คุณต้องเสียทั้งแรงและเวลา หากรวมตรงนั้นแล้ว แน่นอนว่าราคาในการหาคนมาทำงานจะแพงมาก เพราะคุณต้องค้นหาใบสมัครอยู่ตลอด หากคุณเงินเดือน 15,000 บาท และต้องนั่งค้นหาผู้สมัครทั้งปี รวมแล้วคุณก็เสียไป 180,000 บาท สำหรับการหาคนโดยที่คุณไม่รู้ตัว
2. **ในขณะที่เว็บไซต์ราคาสูงจะเน้นให้ผู้สมัครส่งสมัครงานมาเอง** ซึ่งหากเป็นของ JOBTOPGUN จะเฉลี่ยอยู่ที่ 40-60 ใบ/ตำแหน่ง คุณจึงไม่ต้องเสียเวลานั่งค้นหาใบสมัคร ไม่ต้องนั่งอ่านเรซูเม่ทุกใบ เพราะมีซอฟต์แวร์ให้ใช้ใบไหนไม่ตรงก็คัดออก ช่วยให้ประหยัดเวลาได้มาก ไม่กินค่าแรงเงินเดือนที่บริษัทจ่ายคุณ นัดผู้สัมภาษณ์ก็ง่ายกว่าเพราะสมัครมาเอง อาจจะไม่มาสัมภาษณ์บ้างแต่น้อยกว่าได้มาจากการ Search **ดังนั้นจึงพูดได้เต็มปากว่า แท้ที่จริงแล้ว เว็บไซต์ที่ราคาสูงใช้คุ้มค่ากว่ามาก และหาคนก็ได้คน**
3. **ถ้าหาคน ไม่ได้คน คุณจะได้รับความเสียหายมากกว่า** เงินที่คุณคิดว่าเสียไปสำหรับค่าลงประกาศตำแหน่งงาน อาจเทียบไม่ได้กับธุรกิจที่เดินต่อได้ลำบาก สูญเสียโอกาสในการทำกำไร หรือหัวหน้าต้องแบ่งตัวเองไปหาแทนลูกน้องที่ออกไป เป็นต้น

ในยุค 4.0 ทำไมต้องใช้ JOBTOPGUN เท่านั้น?

- 1 เพราะเรามีฐานข้อมูลผู้ใช้ 3 ล้านคน ใหญ่ที่สุดในไทย
- 2 เพราะเรามี App ที่มีคนดาวน์โหลดมากที่สุด เป็นอันดับ 1
- 3 เพราะเรามีบริษัทที่ประกาศงานกับเรามากที่สุด มากกว่า 32,000 บริษัท
- 4 มีเครื่องมือที่จะช่วยให้คุณหาคนได้คนอย่างที่เว็บไซต์อื่นไม่มี ทำให้คุณเหนือชั้นกว่าคู่แข่งด้วย “Super 6”



Super Match



Super E-Recruit



Super Resume



Super Search



Super Analysis



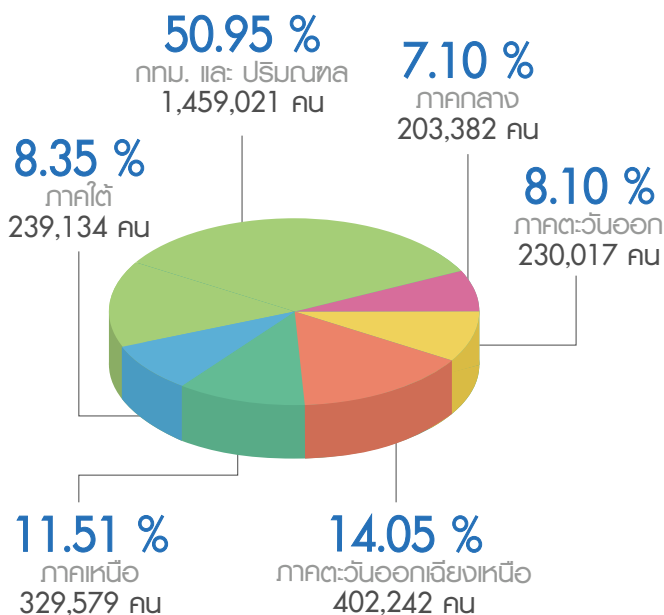
Super Partner

- 1** เพราะเรามีฐานข้อมูลผู้ใช้ 3 ล้านคน ใหญ่ที่สุดในไทย
ครอบคลุมทุกสายอาชีพ ทุกช่วงประสบการณ์ ทุกระดับการศึกษา
ครอบคลุม 77 จังหวัดทั่วประเทศไทย

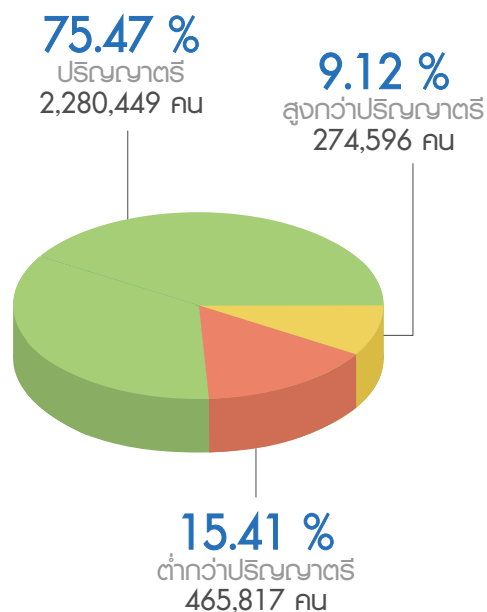


แผนภูมิวงกลมแสดงฐานข้อมูลของ JOBTOPGUN ที่ครอบคลุม ทุกความต้องการในการหาคนของคุณ

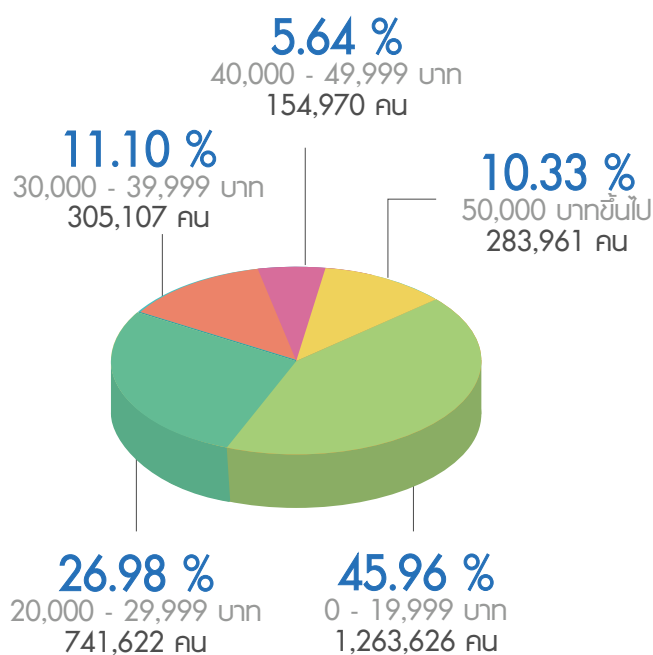
ทุกพื้นที่ทั่วไทย



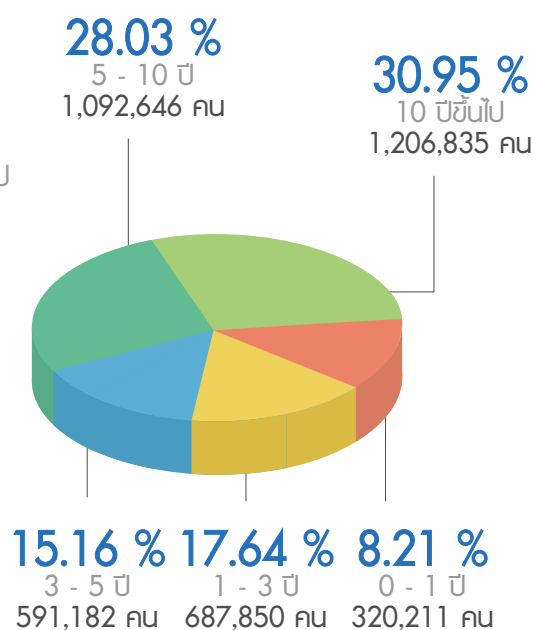
ทุกระดับการศึกษา



ทุกช่วงเงินเดือน



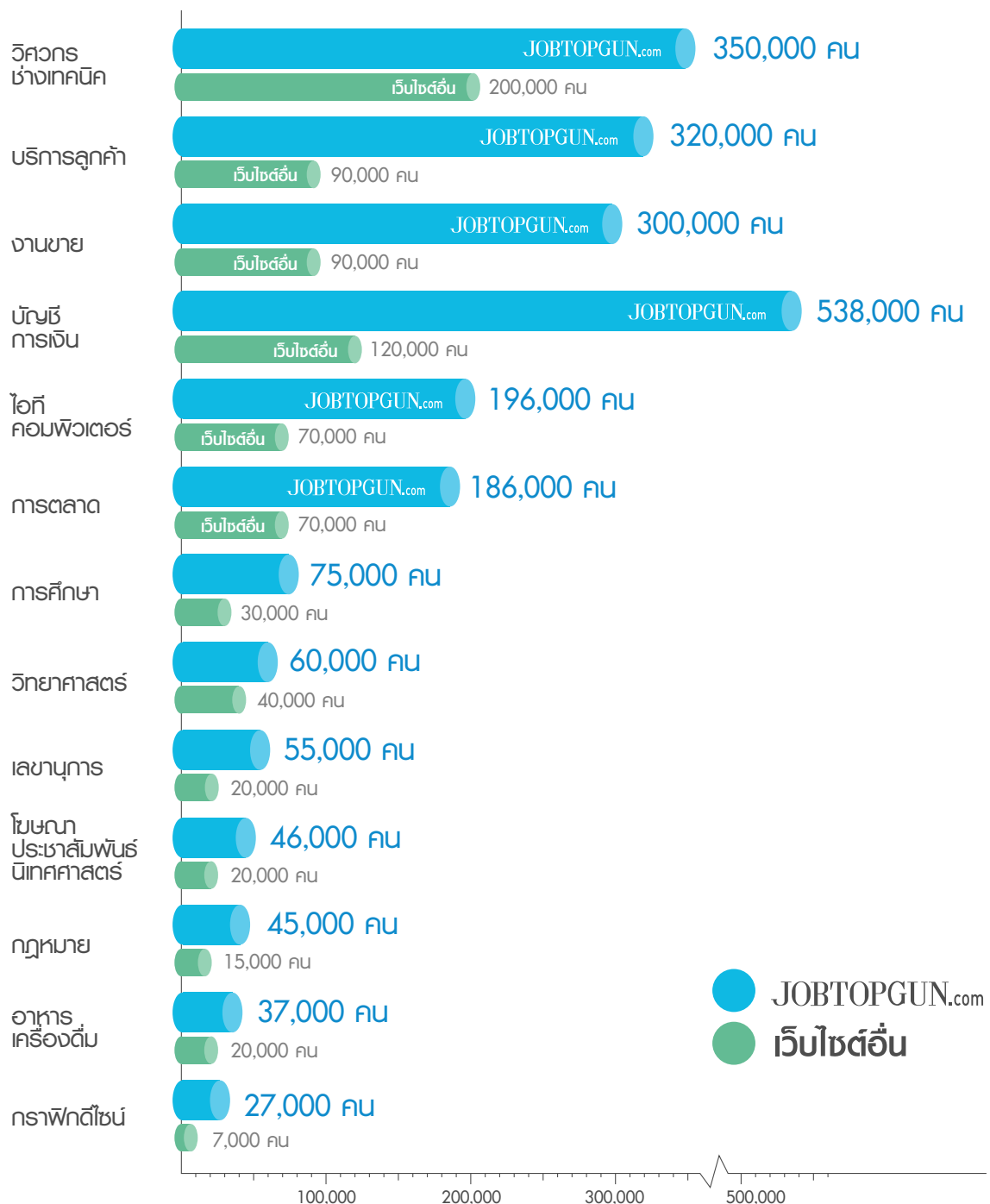
ทุกช่วงประสบการณ์ทำงาน



เปรียบเทียบตัวอย่างฐานข้อมูลแยกตามสายอาชีพของ JOBTOPGUN.com กับเว็บไซต์อื่น

ครอบคลุมทุกสายอาชีพ

*ตัวอย่างสายอาชีพบางส่วน



ฐานข้อมูลใหญ่ที่สุด 3 ล้านคน ครอบคลุมและตอบทุกโจทย์การหาคนของคุณ

ประสบการณ์การทำงาน

15 ปีขึ้นไป	15 ปีขึ้นไป	501,161	16.59%
16.59%	14 ปี	111,470	3.69%
	13 ปี	126,876	4.20%
10 - 14 ปี	12 ปี	143,189	4.74%
23.36%	11 ปี	156,179	5.17%
	10 ปี	167,960	5.56%
	9 ปี	177,929	5.89%
	8 ปี	179,439	5.94%
5 - 9 ปี	7 ปี	181,252	6.00%
30.60%	6 ปี	192,731	6.38%
	5 ปี	193,335	6.40%
	4 ปี	201,491	6.67%
	3 ปี	196,356	6.50%
0 - 4 ปี	2 ปี	171,283	5.67%
29.45%	1 ปี	136,845	4.53%
	0 ปี	183,366	6.07%
ทั้งหมด		3,020,862	100%

เกรดเฉลี่ย

มากกว่า 3.0	1,042,197	34.50%
2.5-2.9	1,165,146	38.57%
มากกว่า 2.5	2,207,344	73.07%

สายอาชีพ

วิศวกร/ช่างเทคนิค	351,024	11.62%
บริการลูกค้า	326,857	10.82%
งานขาย	301,180	9.97%
บัญชี	297,857	9.86%
ธุรการ	244,388	8.09%
การเงิน	238,648	7.90%
ไอที/คอมพิวเตอร์	196,658	6.51%
การตลาด	186,387	6.17%
ทรัพยากรบุคคล	132,012	4.37%
ฝ่ายผลิต/ผลิตภัณฑ์	130,199	4.31%
จัดซื้อ	79,751	2.64%
การศึกษา/การฝึกอบรม	75,219	2.49%
วิจัยและพัฒนา/วิทยาศาสตร์	60,115	1.99%
เลขานุการ	55,584	1.84%
การคมนาคมขนส่ง	51,959	1.72%
โฆษณา/ประชาสัมพันธ์/นิเทศศาสตร์	46,521	1.54%
กฎหมาย	45,615	1.51%
อาหารและเครื่องดื่ม	37,157	1.23%
การค้าระหว่างประเทศ	35,042	1.16%
ผู้บริหารระดับสูง	33,532	1.11%
กราฟฟิคดีไซน์	27,188	0.90%
เภสัชกร/แพทย์/สาธารณสุข	21,448	0.71%
สถาปนิก/มัณฑนากร	14,198	0.47%
การเกษตรกรรมและทรัพยากรธรรมชาติ	9,063	0.30%
เศรษฐศาสตร์	9,063	0.30%
มนุษยศาสตร์	7,854	0.26%
สังคมสงเคราะห์	3,625	0.12%
ศิลปกรรมศาสตร์	2,718	0.09%

ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี	2,280,449	75.49%
ปริญญาโท	270,065	8.94%
ปริญญาเอก	4,531	0.15%
ปวช.ปวส.	301,180	9.97%
อื่นๆ	164,637	5.45%
ทั้งหมด	3,020,862	100%

มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยต่างประเทศ	55,886	1.85%
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	159,804	5.29%
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	98,480	3.26%
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	94,855	3.14%
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	93,647	3.10%
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	82,167	2.72%
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง		
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	66,157	2.19%
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	68,574	2.27%
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี	65,855	2.18%
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ		
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	63,136	2.09%
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	61,021	2.02%
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี	53,167	1.76%
พระจอมเกล้าธนบุรี		
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	50,146	1.66%
มหาวิทยาลัยศิลปากร	46,823	1.55%
มหาวิทยาลัยแม่โจ้	38,365	1.27%
มหาวิทยาลัยมหิดล	36,552	1.21%
สถาบันบัณฑิตพัฒน	20,240	0.67%
บริหารศาสตร์		
ทั้งหมด	3,020,862	100%

61.77% from 96 other universities

จังหวัด

กรุงเทพมหานคร	1,128,457	37.36%
นนทบุรี	149,498	4.95%
สมุทรปราการ	136,798	4.53%
ชลบุรี	113,140	3.75%
ปทุมธานี	112,088	3.71%
เชียงใหม่	79,871	2.64%
นครราชสีมา	69,896	2.31%
สงขลา	58,170	1.93%
ขอนแก่น	56,900	1.88%
ระยอง	53,160	1.76%
นครปฐม	41,005	1.36%
พระนครศรีอยุธยา	39,534	1.31%
นครศรีธรรมราช	39,110	1.29%
อุบลราชธานี	35,143	1.16%
อุดรธานี	33,259	1.10%
ลำปาง	31,910	1.06%
พิษณุโลก	28,867	0.96%
สุราษฎร์ธานี	28,082	0.93%
สมุทรสาคร	27,973	0.93%
เชียงราย	27,575	0.91%
สระบุรี	26,493	0.88%
ฉะเชิงเทรา	26,081	0.86%

จังหวัด

ร้อยเอ็ด	24,658	0.82%
นครสวรรค์	23,775	0.79%
ราชบุรี	23,751	0.79%
บุรีรัมย์	22,160	0.73%
ภูเก็ต	21,976	0.73%
สุรินทร์	21,824	0.72%
มหาสารคาม	21,123	0.70%
ศรีสะเกษ	20,689	0.68%
ลพบุรี	19,844	0.66%
กาฬสินธุ์	19,246	0.64%
กาญจนบุรี	18,782	0.62%
เพชรบูรณ์	18,527	0.61%
สุพรรณบุรี	18,281	0.61%
สกลนคร	17,426	0.58%
ชัยภูมิ	16,848	0.56%
ลำพูน	15,545	0.51%
ตรัง	15,458	0.51%
ปราจีนบุรี	15,098	0.50%
พัทลุง	14,450	0.48%
แพร่	13,963	0.46%
สุโขทัย	13,228	0.44%
พะเยา	13,082	0.43%
น่าน	12,995	0.43%
ประจวบคีรีขันธ์	12,692	0.42%
เพชรบุรี	12,384	0.41%
กำแพงเพชร	12,361	0.41%
จันทบุรี	11,684	0.39%
กระบี่	11,669	0.39%
อุดรดิต์	11,349	0.38%
เลย	11,236	0.37%
หนองคาย	10,587	0.35%
นครพนม	10,470	0.35%
ชุมพร	9,890	0.33%
พิจิตร	9,638	0.32%
ปัตตานี	9,448	0.31%
ตาก	9,357	0.31%
นราธิวาส	9,047	0.30%
ยโสธร	8,834	0.29%
ยะลา	7,484	0.25%
อ่างทอง	7,058	0.23%
หนองบัวลำภู	6,827	0.23%
สระแก้ว	6,676	0.22%
ชัยนาท	6,585	0.22%
มุกดาหาร	6,328	0.21%
นครนายก	6,213	0.21%
อำนาจเจริญ	6,043	0.20%
สมุทรสงคราม	6,002	0.20%
สตูล	5,877	0.19%
สิงห์บุรี	5,763	0.19%
พังงา	5,386	0.18%
อุทัยธานี	5,005	0.17%
ตราด	4,178	0.14%
บึงกาฬ	3,434	0.11%
ระนอง	3,087	0.10%
แม่ฮ่องสอน	2,531	0.08%
ทั้งหมด	3,020,862	100%

ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2560

2 เพราะเรามี App ที่มีคนดาวน์โหลดมากที่สุด เป็นอันดับ 1

แอปหางาน **อันดับ 1** ในประเทศไทย

การันตีด้วยอันดับสูงสุดใน App Store และ Play Store

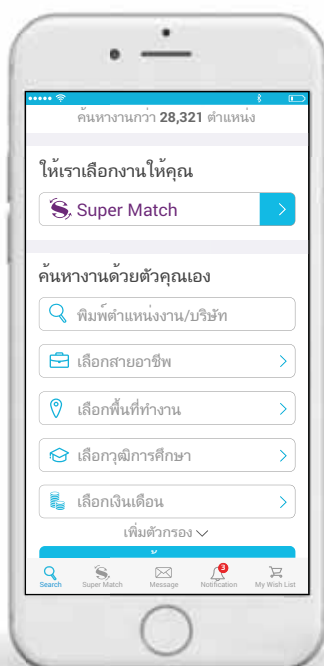
เป็นแอปเดียวที่มี Notifications  แจ้งเตือน

ผู้สมัครให้เห็นประกาศตำแหน่งงานของคุณทันที

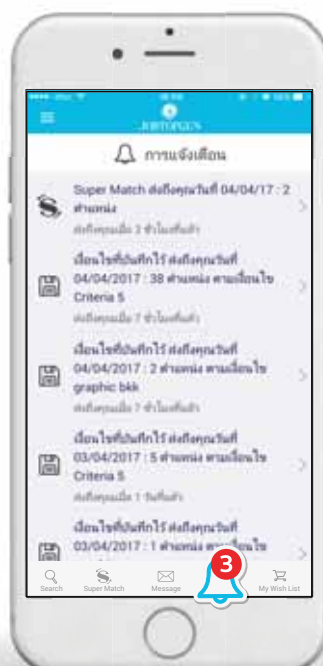
เร็วทันใจสะดวกกว่า



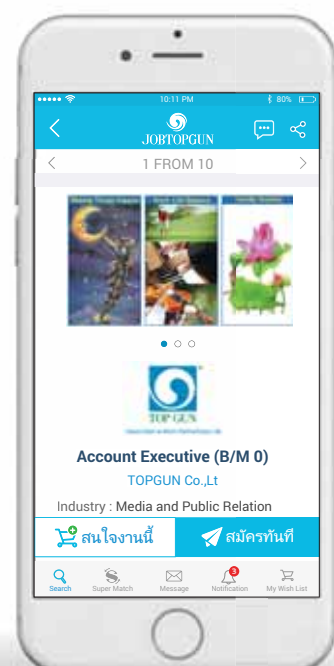
ให้ผู้สมัคร**ค้นหา**
กว่า 30,000 ตำแหน่ง
ได้ง่ายบนมือถือ



มี Notifications
แจ้งเตือนผู้สมัครทันที
เมื่อมีตำแหน่งงานใหม่



ดูรายละเอียด
ตำแหน่งงานของคุณ
และ**กดสมัครงานได้ทันที**



3 เพราะเรามีบริษัทที่ประกาศงานกับเรามากที่สุด มากกว่า 32,000 บริษัท

ตัวอย่างบริษัทที่ลงโฆษณาผ่าน JOBTOPGUN

การเงิน/ การธนาคาร/ หลักทรัพย์						
ไอที						
การก่อสร้าง/ การตกแต่ง/ อสังหาริมทรัพย์						
ยานพาหนะ						
ค้าขายปลีก						
อาหาร / สินค้าอุปโภค/บริโภค						
เคมีภัณฑ์/ พลังงาน						
ทรัพยากรบุคคล						
การคมนาคมขนส่ง/ สายการบิน						
ยา/ สุขภาพ/ โรงพยาบาล						
บันเทิง/ โฆษณา						
การท่องเที่ยว						
เกษตรกรรม/ปศุสัตว์/ อุตสาหกรรมกระดาษ						
เสื้อผ้า/ อัญมณี						

4 มีเครื่องมือที่จะช่วยให้คุณหาคนได้คนอย่างที เว็บไซต์อื่นไม่มี ทำให้คุณเหนือชั้นกว่าคู่แข่งด้วย

SUPER 6

Super 1

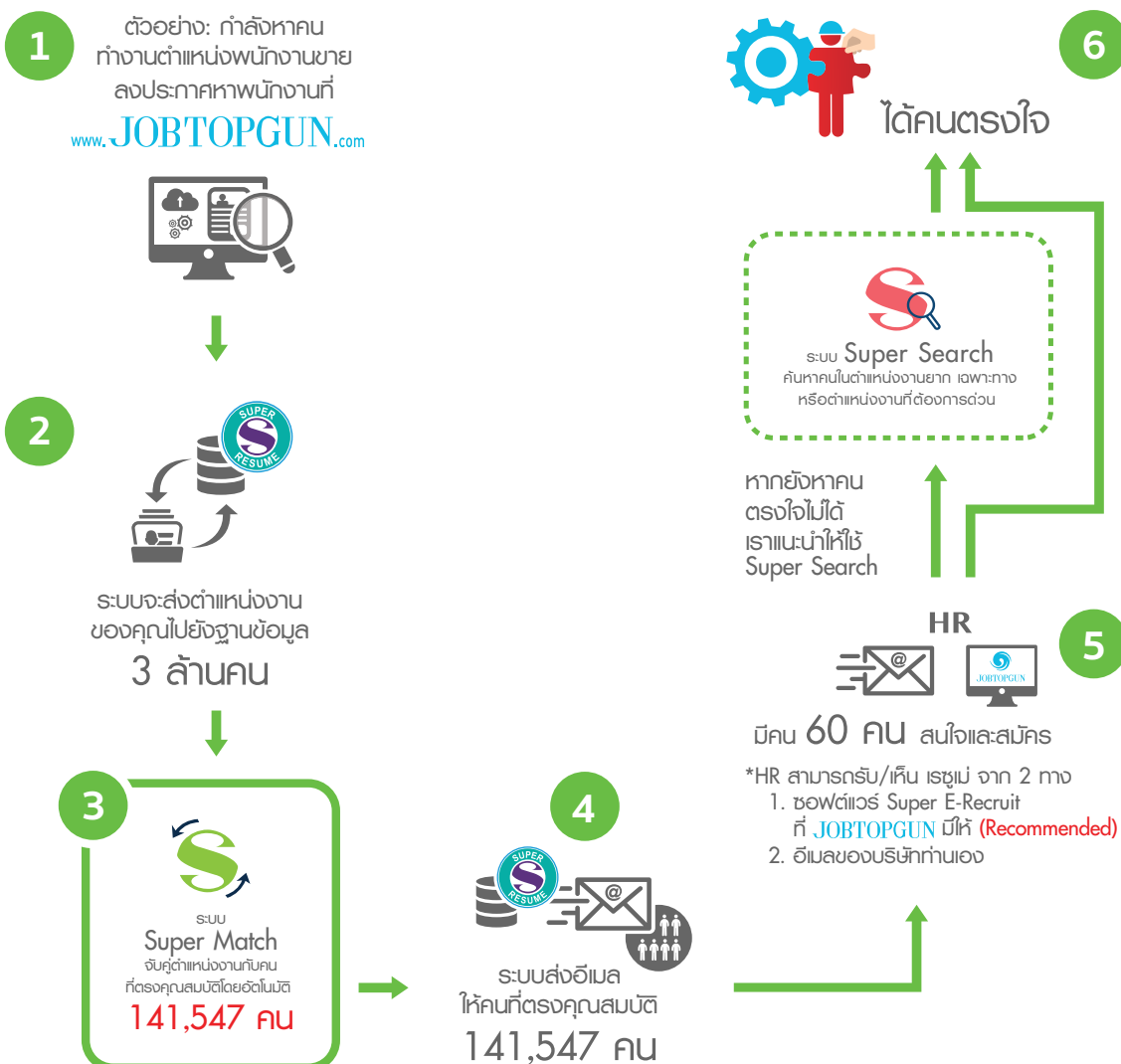


Super Match

ไม่ต้อง Search สมัครมาเอง ได้คนตรงใจ

ระบบจับคู่ของเราจะส่งตำแหน่งงานของคุณผ่าน Super Match ให้ผู้ที่อยากได้งานสมัครเข้ามาเอง
คุณจึงไม่จำเป็นต้อง Search และเก็บเครดิตไว้เพื่อใช้สำหรับตำแหน่งที่หายากจริงๆ

ตัวอย่าง ระบบการทำงานของ Super Match





Super Resume

วิเคราะห์ผู้สมัครได้ลึกซึ้งกว่าเรซูเม่ทั่วไป

ในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 คุณต้องการข้อมูลมากกว่าที่มีอยู่ในเรซูเม่ทั่วไปเพื่อให้คัดเลือกคนที่ใช้ได้ **ง่ายและเร็วขึ้น** Super Resume ช่วยคุณวิเคราะห์ผู้สมัครได้ลึกซึ้งกว่าด้วยข้อมูล **TOPGUN's Strengths** (จุดแข็ง) และ **TOPGUN's Aptitudes** (ดนตรี กีฬา งานอดิเรก)

คุณจะได้เห็นแรงขับ (Drive) ความสามารถ (Talent) ทักษะ (Attitude) ของผู้สมัครได้อย่างที่เรซูเม่ทั่วไปให้คุณไม่ได้

ตัวอย่าง Super Resume

1

ความต้องการของผู้สมัครบอกแรงขับว่ามีพีดานสูงสุดที่จุดไหน

2

ผู้สมัครต้องการ GPA เพื่อประโยชน์ในการสมัครงานตำแหน่ง

6 มิถุนายน 2560
สมัครตำแหน่ง

นาย วิเชียร ชนาเทพพร
(Mr. Vichien Shnatepaporn)
บ้าน : 02-711-1685, ที่ทำงาน : 02-711-1685
ที่อยู่ : 172/2 ซอยพนาธิกุล (ปรีดิพนมยงค์ 20)
ถนนสุขุมวิท 71 แขวงพระโขนงเหนือ วัฒนา,
กรุงเทพมหานคร 10110, ไทย

vichien@topgunthailand.com
ข้อมูลส่วนตัว
สัญชาติ : ไทย
ส่วนสูง : 170.0 ซม.
น้ำหนัก : 68.0 กก.
วันเดือนปีเกิด : 20 ก.พ. 2501 (59ปี)
รถส่วนตัว : มี



Your Best



เป้าหมายในการทำงาน

- เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานของตน
- ได้เป็นเจ้าของกิจการ

งานที่ต้องการ

- ประเภทของงานที่ต้องการ: งานประจำ
สายงานที่ต้องการ: (ตามลำดับ)
1. ผู้บริหารระดับสูง: ซีอีโอ
2. ทรัพยากรบุคคล: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
3. การตลาด: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารการตลาด

ประเภทธุรกิจที่ต้องการ: (ตามลำดับ)

1. ทรัพยากรบุคคล
2. ไอที - ซอฟต์แวร์/โทรคมนาคม
3. การศึกษา

เงินเดือนที่ต้องการ: 1,000,000 - 2,000,000 บาท ต่อเดือน

พื้นที่ทำงานที่ต้องการ

1. กรุงเทพมหานคร, ทั้งหมด

สามารถเริ่มงานใหม่ได้ตั้งแต่: แจ้งล่วงหน้า 1 เดือน

การศึกษา

ปริญญาตรี คณะ บริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเอก การตลาด
2525, มหาวิทยาลัยเนวาดา รัฐโน, สหรัฐอเมริกา,
GPA 2.79/4
จบการศึกษาภายใน 2 ปีครึ่ง จากระยะเวลาการศึกษาปกติ 4 ปี
ปริญญาตรี คณะ รัฐศาสตร์, สาขาวิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์
2521, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ไทย
GPA 2.5/4
เรียน 3 เทอม และตัดสินใจเปลี่ยนสาขาเป็นสาขาวิชา การตลาด โดยเริ่มต้นหน่วยกิตใหม่ในประเทศสหรัฐอเมริกา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คณะ พาณิชยการ/บริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเอก การตลาด
2520, โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ, ไทย
GPA 51.0%

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด: 34 ปี 2 เดือน, 3 บริษัท

ปี.ศ. 2529 - ปัจจุบัน 2559 (31 ปี 3 เดือน)

บริษัท ท็อปกัน จำกัด, กรุงเทพมหานคร, ไทย
ประเภทของธุรกิจ: ทรัพยากรบุคคล, โซเชียล/ประชาสัมพันธ์, ไอที - ซอฟต์แวร์/โทรคมนาคม
ธุรกิจของบริษัท: ปัจจุบัน บริษัท ท็อปกัน จำกัดดำเนินธุรกิจ 2 ประเภท คือ
1. เว็บไซต์ Topgun เป็นเว็บไซต์หางาน/หาคน
อันดับ 1 ของประเทศ และกำลังขยายไปสู่ประเทศในภาคพื้นเอเชีย Topgun เป็นเว็บไซต์ที่เป็นสื่อกลางในการประกาศตำแหน่งงานทั่วประเทศ โดยปัจจุบันมีฐานข้อมูลสมาชิก 3.5 ล้านคนทั่วประเทศ และต่างประเทศ
2. ธุรกิจท็อปกันมีลอร์ด ซึ่งเป็นผู้นำมีลอร์ดอันดับ 1 ของประเทศ

จำนวนพนักงาน: 100-150 คน
ตำแหน่งล่าสุด: ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร(CEO)

ตำแหน่งเทียบเท่าในตลาด: ผู้บริหารระดับสูง:

ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร(CEO)

ผู้ได้บังคับบัญชา: 100

ประเภทของงาน: งานประจำ

เงินเดือนล่าสุด: 111,111 บาท ต่อเดือน

ตำแหน่งงานเริ่มแรก (ถ้ามี): ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร(CEO)

ตำแหน่งเทียบเท่าในตลาด: ผู้บริหารระดับสูง:

ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร(CEO)

ความสำเร็จในการทำงาน: 1. สร้าง บริษัท ท็อปกัน จำกัด ให้เป็นผู้นำธุรกิจมีลอร์ดของประเทศไทย

2. สร้างเว็บไซต์ Jobtopgun.com ให้เป็นเว็บไซต์หางาน/หาคน อันดับ 1 ของประเทศไทย

3. สร้าง Super Resume ซึ่งเป็นเรซูเม่เดียวในโลกที่มีลิขสิทธิ์การแปลเป็น 5 ภาษา (ไทย จีน อังกฤษ เยอรมัน ญี่ปุ่น) และมีสมาชิกใช้งานมากกว่า 3.5 ล้านคน

3

มีรายละเอียดของผู้สมัครที่มากกว่าเห็นภาพความสามารถของผู้สมัครได้ชัดเจนกว่า

SUPER 6

ตัวอย่าง Super Resume

CHAPTER 2

มีเครื่องมือที่จะช่วยให้คุณสามารถหาคนได้คนอย่างที่เราใช้ตอนไม่มี ทำให้คุณเห็นข้อดีของตัวเองด้วย Super 6

4

ทักษะภาษาวัดได้
จากผลการทดสอบ
ที่มีมาตรฐานเท่านั้น

จบการศึกษาภายใน 2 ปีครึ่ง จากระยะเวลาการศึกษา
ปกติ 4 ปี
**ปริญญาตรี คณะ รัฐศาสตร์, สาขาวิชาเอก
รัฐประศาสนศาสตร์**
2521, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ไทย
GPA 2.5/4
เรียน 3 เทอม และตัดสินใจเปลี่ยนสาขาวิชาเป็นสาขาวิชา
การตลาด โดยเริ่มต้นหน่วยกิตใหม่ในประเทศสหรัฐอเมริกา
**ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คณะ พาณิชย
กรรม/บริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเอก การตลาด**
2520, โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ, ไทย
GPA 51.0%

ทักษะและภาษา

ภาษา:	
จีนกลาง	อ่าน: ปานกลาง
(แบบดั้งเดิม)	ฟัง: ปานกลาง
	เขียน: ปานกลาง
	พูด: ปานกลาง
อังกฤษ	อ่าน: ดีเยี่ยม
	ฟัง: ดีเยี่ยม
	เขียน: ดีเยี่ยม
	พูด: ดีเยี่ยม
ไทย	อ่าน: ดีเยี่ยม
	ฟัง: ดีเยี่ยม
	เขียน: ดีเยี่ยม
	พูด: ดีเยี่ยม

TOEIC

- อ่าน	450.0
- ฟัง	450.0

คอมพิวเตอร์:

Internet	ขั้นกลาง
Ms Excel	ขั้นต้น
Ms Outlook	ขั้นต้น

ข้อมูลเพิ่มเติม-งานที่ต้องการ

คุณได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยหรือไม่?
ได้รับอนุญาต
คุณมีความสะดวกที่จะย้ายที่ทำงานหรือไม่? ไม่สะดวก
ต้องการงานที่มีการเดินทางหรือไม่? ประมาณ 25%

ให้มีอัตราการเจริญเติบโต 50% และมีรายรับอย่างต่ำ
500 ล้านบาท
ความสำเร็จในการทำงาน: 1. สร้าง บริษัท ท็อปกัน
จำกัด ให้เป็นผู้ขายธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ไทย
2. สร้างเว็บไซต์ Jobtopgun.com ให้เป็นเว็บไซต์หางาน
/หาคน อันดับ 1 ของประเทศไทย
3. สร้าง Super Resume ซึ่งเป็น Resume เดียวในโลกที่มี
ลิขสิทธิ์มีการแปลเป็น 5 ภาษา (ไทย จีน อังกฤษ
เยอรมัน ญี่ปุ่น) และมีสมาชิกใช้งานมากกว่า 3.5 ล้านคน

Vichien's Topgun Strengths®

1. มีวิสัยทัศน์ (ตามลำดับ)
วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการมองเห็นอนาคต ผมมอง
เห็นว่างานทรัพยากรบุคคลและไอที เป็นกุญแจไปสู่ความ
สำเร็จ ดังนั้น ผมจึงเป็นคนแรกที่ดำเนินธุรกิจเว็บไซต์สมัคร
งานและ E-Recruit Software ตั้งแต่ปี 1999 และปัจจุบันนี้
ได้สร้างเว็บไซต์ Jobtopgun ให้เป็นที่รู้จักของผู้หางาน
จำนวนมาก...
2. ทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จ
ความทะเยอทะยาน คือ แรงขับไปสู่ความสำเร็จ ผมมีแรง
ขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จสูงสุด ผมมีทัศนคติที่
มุ่งเอาชนะชนะ ไม่ล้มเลิกอะไรง่าย ๆ มีความรับผิดชอบสูง ซึ่ง
ความสามารถนี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้มุ่งเน้นความสำเร็จ...
3. เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์
นักคิดเชิงกลยุทธ์ คือ คนที่ตั้งเป้าหมายอย่างชาญฉลาด
และวางแผนเพื่อเอาชนะคู่แข่ง หรือแข่งขันเพื่อให้บริการเป่า
หมาย ผมมีความสามารถในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ...
4. มีความเป็นผู้นำ
ผมมีความเป็นผู้นำสูง ไม่ว่าจะเป็นในกลุ่มหรือกลุ่มใหญ่
ลูกน้องของผมทุกคนชอบทำงานกับผมมาก เพราะผมมัก
จะช่วยเหลือให้ทุกคนบรรลุเป้าหมายของตนเองได้เสมอ...
5. สามารถทำทุกอย่างให้สำเร็จลงได้
ผมเชื่อว่าไม่มีอะไรที่ทำได้ ผมมีทัศนคติที่มุ่งเน้นชัยชนะ
สูง ผมสามารถวางแผน และลงมือปฏิบัติเพื่อให้งานชิ้นนั้น
ประสบความสำเร็จ เพราะผมสามารถทำทุกอย่างให้เป็นจริง
ได้...

Vichien's Topgun Aptitudes and Hidden Competencies®

ดนตรี: ฟัง: บ๊อป, แจ๊ส, คันทรี, บลูส์, ร็อค, คลาสสิก,
เล่น: - เครื่องดนตรี: เปียโน ขึ้นกลาง

กีฬา:	กอล์ฟ	ขั้นกลาง
	ว่ายน้ำ	ขั้นสูง
	แบดมินตัน	ขั้นกลาง
	เทนนิส	ขั้นต้น
	โบว์ลิ่ง	ขั้นสูง
	ฟุตบอล/ซอคเกอร์	ขั้นต้น
	วอลเลย์บอล	ขั้นกลาง
	บาสเก็ตบอล	ขั้นกลาง

กิจกรรมกลางแจ้ง:

ดำน้ำ	ขั้นสูง
เรือใบ	ขั้นกลาง
ตกปลา	ขั้นต้น
ดำผิวน้ำ	ขั้นสูง

งานอดิเรกอื่นๆ:

ฟิตเนส	ขั้นกลาง
ท่องเที่ยว	ต่างประเทศ มีละครครั้ง ภายในประเทศ เดือนละครครั้ง
ถ่ายภาพ	ขั้นสูง
อ่านหนังสือ	ศิลปะ / สถาปัตยกรรม / ออกแบบ / ภาพถ่าย
ทำสวน	ขั้นสูง
ทำอาหาร	ขั้นสูง

จัดลำดับความชอบของความสนใจ/งานอดิเรก (สูงสุด 5 อันดับ)

1. กอล์ฟ 2. เปียโน 3. อ่านหนังสือ
4. เรือใบ 5. ถ่ายภาพ

5

บอกทักษะความ
สามารถ ซึ่งเป็น
ข้อมูลสำคัญของ
Competency-
based hiring

6

ดนตรี กีฬา และ
งานอดิเรก
บอกตัวตน
ความถนัด และ
ความสามารถ

SUPER 6

Super 3



Super Analysis

มีโปรแกรมวิเคราะห์ Competency พุสมักร

จากผลวิจัยร่วมกับวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง “ดนตรี กีฬา งานอดิเรก สามารถวิเคราะห์ Competency ของผู้สมัครได้” JOBTOPGUN จึงสร้างสูตรคำนวณและสร้างเครื่องมือให้กับ HR ยุคใหม่ให้วิเคราะห์ผู้สมัครได้ลึกกว่าเรซูเม่ทั่วไป

HR จึงคัดคนแบบ Competency-based hiring ได้สะดวกและแม่นยำขึ้น

หากคุณต้องการรับ นักการตลาด คุณต้องการคนที่มีจุดแข็งคือชอบการแข่งขัน เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ เก่งในการวางแผน

Super Analysis ช่วยคุณวิเคราะห์ได้

ตัวอย่าง Super Analysis

วันเกิด : จากวันเกิดของคุณ คุณมีความจงรักภักดี และไว้วางใจได้ คุณเป็นคนที่มีพลัง มีสิ่งใดผิดปกติเกิดขึ้น คู่มือของคุณคือ คนปีเถาะ (2494,2506, 2497,2509,...)

ตัวนุ : ดนตรี กีฬาและงานอดิเรกของคุณมีส่วนช่วยแสดงความเป็นตัวคุณ กล้าทำ ช่างคิด และมองโลกได้ในหลายแง่มุม คุณสามารถทำงานเป็นทีมกับฝ่ายตรงข้าม คุณชอบการต่อสู้และการแข่งขัน คุณสามารถเข้าสังคม

คุณยังมีความสามารถซ่อนเร้นคือ :

- ชอบการแข่งขัน [A]
- ไม่เคยล้มเลิกความตั้งใจ [B]
- เป็นนักคิดในเชิงกลยุทธ์ [B]
- เก่งในการวางแผน [C]
- สามารถทำทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงได้ [C]

นอกจากนี้ จุดแข็งของคุณคือ

1. มีวิสัยทัศน์
2. ทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จ
3. เป็นนักคิดในเชิงกลยุทธ์
4. มีความเป็นผู้นำ
5. สามารถทำทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงได้

Fit for Target Job : ที่นี้เราจะมาพิจารณาว่าความต้องการของคุณจะสอดคล้องกับความเป็นคุณหรือไม่คะ?

คุณจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี จากคณะบริหารธุรกิจ, ระดับปริญญาโท จากคณะบริหารธุรกิจ
คุณเคยมีประสบการณ์ทำงานในสายงานการตลาด

สายงานที่คุณเลือกไว้ คือ
การตลาด

การตลาด
ประสบการณ์ทำงาน : เนื่องจากคุณเคยมีประสบการณ์ในสายงานผู้
ในทุกสายงานได้ดีค่ะ
การศึกษา : การศึกษาของคุณสนับสนุนการทำงานในสายงานนี้คือ
จุดเด่น : คุณมีจุดเด่นในเรื่องชอบการแข่งขัน, ไม่เคยล้มเลิกความตั้งใจ, เป็นนักคิดในเชิงกลยุทธ์,
เก่งในการวางแผน, สามารถทำทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงได้, ชอบความท้าทาย, ทุ่มสุดสมัย, ทำงานจริงจัง,
มุ่งมั่นทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย, เก่งในการจับประเด็นปัญหา ที่สนับสนุนการทำงานในสายงานนี้คือ
ตัวตน : จากกีฬาและงานอดิเรกของคุณ คุณเหมาะสมกับสายงานนี้คือ
ความเหมาะสม : 100 %
คุณเหมาะสมกับสายงานนี้มากและมีโอกาสที่จะทำได้ดีมากด้วยค่ะ
แสดงตำแหน่งงานในสายงานนี้

จากวันเกิดผู้สมัคร:
ผู้สมัครมีความจงรักภักดี และไว้วางใจได้ เป็นคนกังวลกับ
สิ่งรอบตัว และมีความรู้สึกไวหากมีสิ่งใดผิดปกติเกิดขึ้น

ดนตรี กีฬา และงานอดิเรกของผู้สมัคร:
ผู้สมัครเชื่อมั่นในวิธีการของตัวเอง กล้าทำ ช่างคิด
และมองโลกได้ในหลายแง่มุม

ความสามารถซ่อนเร้นของผู้สมัคร:

- ชอบการแข่งขัน
- ไม่เคยล้มเลิกความตั้งใจ
- เป็นนักคิดในเชิงกลยุทธ์
- เก่งในการวางแผน
- สามารถทำทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงได้

ผู้สมัครเหมาะสมกับสายงาน:
- การตลาด 100%

SUPER 6

Super 4



Super E-Recruit

ยกระดับ HR ให้เข้าสู่ยุค Digital 4.0 อย่างแท้จริง

ถึงเวลาให้ซอฟต์แวร์มาช่วย HR ให้ทำงานง่ายขึ้น ไม่ตกยุค 4.0 และไม่ถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี

- 1) สร้างหน้าประกาศตำแหน่งงานของคุณให้ดึงดูดผู้สมัคร
- 2) เมื่อได้ใบสมัครมาแล้ว ใช้ตัวช่วยคัดกรองใบสมัครที่ตรงกับความต้องการให้คุณ
- 3) หากเป็นตำแหน่งงานด่วนหรือเฉพาะทาง ให้ใช้ Super Search เป็นตัวช่วย
- 4) เมื่อเจอคนถูกใจ ให้นัดสัมภาษณ์และลงตารางนัดในระบบได้ทันที
- 5) บันทึกผลสัมภาษณ์ว่าผ่านหรือไม่ผ่านเพื่อจัดเก็บเข้าระบบ
- 6) รายงานการหาคนของคุณทั้งหมดเพื่อสรุปผล โดยสามารถสรุปได้ว่า ได้รับใบสมัครกี่ใบ ตรงกี่ใบ เรียกสัมภาษณ์ได้เท่าไร นัดแล้วมาสัมภาษณ์กี่คน ผ่านสัมภาษณ์เท่าไร เสนองานและรับเข้าทำงานเท่าไร

ตัวอย่าง ซอฟต์แวร์ Super E-Recruit

Super E-Recruit

ดูและจัดการเรซูเม่

เรซูเม่ 7 วันล่าสุด: 45
เรซูเม่ทั้งหมด: 1,652

- ดูเรซูเม่ทั้งหมดเรียงตามวันที่ล่าสุด
- ดูตามตำแหน่ง
- ดูเรซูเม่จาก Performance Report
- คัดกรองด้วยเงื่อนไขที่มากขึ้น

การนัดสัมภาษณ์

นัดสัมภาษณ์วันนี้: 22
รอนัดสัมภาษณ์: 35
รอก่อนผลสัมภาษณ์: 35

- จัดตารางนัดสัมภาษณ์
- ดู / แก้ไข การนัดหมาย
- กรอกผลการสัมภาษณ์

การจัดการหน้าประกาศงาน

ตำแหน่งงานออนไลน์อยู่: 7 วัน
ตำแหน่งงานที่จะหมดอายุใน 7 วัน

- จัดการกับหน้าประกาศงาน
- สร้าง/แก้ไขข้อมูลบริษัท
- สร้างลิงค์หน้าประกาศงานเพื่อไปวางในสื่ออื่น (One System)

*ตัวอย่างหน้าระบบ

ข้อมูลสำคัญเพียงพอสำหรับการพิจารณาผู้สมัคร เช่น ประสบการณ์ ประวัติการศึกษา เงินเดือนล่าสุด ข้อมูลการติดต่อ เป็นต้น

No.	View Resume	Applied	Highest Education	Second to Highest Education	Total work experience / company	Work experience Position / Year / Salary	Applied Date	Forwarded Record	Send Email	Interview Result	Remark	Email and Telephone	Other Position(s) Applied
1	✓ โคอิตี ได้งานที่	Senior Accountant (Jobtopgun)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ in วิทยาลัยศาสตร์และการบัญชี (GPA.3.0/4)	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ in บริหารธุรกิจ Major การเงิน, การธนาคาร (GPA.3.35/4)	3 yrs 9 mths 2 company	บัญชี: พนักงานบัญชีการเงิน 1yr 1 mth (28,000) บัญชี: เจ้าหน้าที่บัญชี 2 yrs 8 mths (20,000)	04/08/206					just_am_i@hotmail.com, 08185530XX, 0251622XX	

แปลงเรซูเม่ได้ 7 ภาษา ได้แก่ ไทย อังกฤษ จีน จีน(ไต้หวัน) เยอรมัน ญี่ปุ่น สเปน

และอีกหลายเครื่องมือที่ช่วย HR เช่น

- นัดสัมภาษณ์หรือส่งข้อความหาผู้สมัคร
- จัดทำตารางนัดหมายและแจ้งที่ผู้เกี่ยวข้องได้โดยตรงจากระบบ
- รายงานผลการลงประกาศ เช่น แต่ละตำแหน่งมีเรซูเม่เข้ามากี่ใบ ตรงกี่ใบ สัมภาษณ์ผ่านหรือไม่ เป็นต้น

SUPER 6

Super 5



Super Search

ค้นหาคนที่คุณอยากได้จากฐานข้อมูลที่มีมากที่สุด 3 ล้านคน

- ค้นหาคนที่ต้องการได้ในฐานข้อมูล 3 ล้านคน ครอบคลุมทุกสายอาชีพ 77 จังหวัดทั่วประเทศ
- เปิดเผยข้อมูลใบสมัครครบถ้วน ใช้เครดิต Search น้อยกว่า JOBTOPGUN เน้นให้ผู้สมัครส่งสมัครมาเองเฉลี่ยที่ 40-60 ใบ/ตำแหน่ง เก็บเครดิต Search ไว้ใช้สำหรับตำแหน่งยากหรือเฉพาะทาง คุณสามารถปรับที่เรซูเม่ให้นายพิจารณาก่อน สนใจคนไหน ค่อยใช้เครดิต Search เพื่อเปิดดูข้อมูลการติดต่อและไม่จำเป็นต้องใช้สำหรับทุกตำแหน่ง
- ดังนั้น เครดิต Search ที่ JOBTOPGUN จึงเพียงพอสำหรับการใช้ ไม่จำเป็นต้องใช้เครดิต Search มากเหมือนเว็บไซต์ทั่วไป
- ช่วยคุณประหยัดเวลา ไม่ปกปิดข้อมูลเหมือนเว็บไซต์อื่นที่ต้องกดไปดูแล้วถึงพบว่าไม่ใช่คนที่ต้องการ

ตัวอย่าง หน้าแสดงผลการค้นหาผู้สมัคร

ลำดับ	ผู้สมัคร	พื้นที่ทำงานที่ต้องการ	การศึกษา	ปีประสบการณ์	ประสบการณ์ทำงาน	เงินเดือนล่าสุด	ทักษะ
☆ 1	JTG01220866R000 อัปเดตล่าสุด 28 พ.ค. 59	1. กรุงเทพมหานคร	• ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีปทุม คณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์ สาขา สถาปัตยกรรม, 2554 GPA. 2.78/4	3 ปี 10 เดือน (2 บริษัท)	ปัจจุบัน: สถาปนิก ประเภทของธุรกิจ: อสังหาริมทรัพย์ เม.ย. 2556 - ปัจจุบัน ก่อนหน้านี้: สถาปนิก, บริษัท ศิริคม คอนสตรัคชั่น จำกัด (Siam Royal View Property) ประเภทของธุรกิจ: การก่อสร้าง/การตกแต่ง, พ.ย. 2555 - ก.ค. 2559	24,150 บาท	
★ 2	JTG00789756R001 อัปเดตล่าสุด 30 พ.ค. 59	1. กรุงเทพมหานคร, บางขุนเทียน 2. กรุงเทพมหานคร, บางแค 3. กรุงเทพมหานคร, ราษฎร์บูรณะ 4. กรุงเทพมหานคร, สาทร	• ปริญญาตรี วิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ เจ้าพระยา คณะ ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม สาขา ศึกษาศาสตร์การออกแบบ, 2543 GPA. 2.73/4	1 ปี 3 เดือน (1 บริษัท)	ปัจจุบัน: DRAFTMAN, ประเภทของธุรกิจ: การก่อสร้าง/การตกแต่ง, พ.ค. 2558 - ปัจจุบัน	30,280 บาท	ภาษา: อังกฤษ คอมพิวเตอร์: AutoCAD

คัดเลือกผู้สมัครได้ตั้งแต่หน้าแสดงผลการค้นหา
เพราะมีข้อมูลสำคัญสำหรับการ Screen เบื้องต้น
HR จึงประหยัดเวลา ไม่ต้องกดดูเรซูเม่ทุกใบ

SUPER 6

ตัวอย่าง Super Resume ที่ HR จะเห็นก่อนใช้ไคริติคัล Search

เห็น Super Resume ที่มีข้อมูลสำคัญของผู้สมัครครบถ้วนสำหรับการพิจารณา หาก HR สนใจผู้สมัครคนนี้ ก็จะกดขอข้อมูลเรซูเม่ที่มีข้อมูลการติดต่อ HR หมดกังวลเรื่องโควตา ค้นหาได้สบายใจ

6 มิถุนายน 2560
สมัครตำแหน่ง

นาย XXXXX XXXXXXX
(Mr. xxx Shnataporn)
บ้าน : xxx-xxxx-xxxx
ที่ทำงาน : xxx-xxxx-xxxx
ที่อยู่ : เขต รามนา,
กรุงเทพมหานคร 10110, ไทย

เป้าหมายในการทำงาน
- เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานของตน
- ได้เป็นเจ้าของกิจการ

งานที่ต้องการ
ประเภทของงานที่ต้องการ: งานประจำ
สายงานที่ต้องการ: (ตามลำดับ)
1. ผู้บริหารระดับสูง: ซีอีโอ
2. หัวหน้ากลุ่ม: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
3. การตลาด: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารการตลาด

ประเภทธุรกิจที่ต้องการ: (ตามลำดับ)
1. ทรัพยากรบุคคล
2. ไอที - ซอฟต์แวร์/โทรคมนาคม
3. การศึกษา

เงินเดือนที่ต้องการ: 1,000,000 - 2,000,000 บาท
เดือนเต็ม
พื้นที่ทำงานที่ต้องการ
1. กรุงเทพมหานคร, ทั้งหมด

สามารถเริ่มงานในมิถุนายนได้ตั้งแต่ แจ้งล่วงหน้า 1 เดือน

การศึกษา
ปริญญาตรี คณะ บริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเอก การตลาด
2525, มหาวิทยาลัยเนวาดา รีน, สหรัฐอเมริกา,
GPA 2.75/4
จบการศึกษาภายใน 2 ปีครึ่ง จากระยะเวลาการศึกษา
ปกติ 4 ปี
ปริญญาตรี คณะ รัฐศาสตร์, สาขาวิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์
2521, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ไทย
GPA 2.5/4
เรียน 3 เทอม และตัดสินใจเปลี่ยนสาขาวิชาเป็นสาขาวิชา การตลาด โดยเริ่มต้นหน่วยกิตใหม่ทั้งหมดสหรัฐอเมริกา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คณะ พาณิชย
กรรม/บริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเอก การตลาด
2520, โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ, ไทย
GPA 51.0%

ทักษะและภาษา
ภาษา:
จีนกลาง อ่าน: ปานกลาง
(แบบดั้งเดิม) ฟัง: ปานกลาง
เขียน: ปานกลาง
พูด: ปานกลาง
อังกฤษ
อ่าน: ดีเยี่ยม
ฟัง: ดีเยี่ยม
เขียน: ดีเยี่ยม
พูด: ดีเยี่ยม
ไทย
อ่าน: ดีเยี่ยม
ฟัง: ดีเยี่ยม
เขียน: ดีเยี่ยม
พูด: ดีเยี่ยม

TOEIC
- อ่าน 450.0
- ฟัง 450.0

คอมพิวเตอร์:
Internet ขึ้นกลาง
Ms Excel ขึ้นต้น
Ms Outlook ขึ้นต้น

ข้อมูลเพิ่มเติม-งานที่ต้องการ
คุณได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยหรือไม่?:
ได้รับอนุญาต
คุณมีความสะดวกที่จะย้ายที่ทำงานหรือไม่?: ไม่สะดวก
ต้องการงานที่มีการเดินทางหรือไม่?: ประมาณ 25%



SUPER RESUME
Your Best

XXXXXXXXXX
ข้อมูลส่วนตัว
สัญชาติ : ไทย
ส่วนสูง : 170.0 ซม.
น้ำหนัก : 68.0 กก.
วันเดือนปีเกิด : 20 ก.พ. 2501 (59ปี)
รถส่วนตัว : มี

ประสบการณ์การทำงาน
ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด: 34 ปี 3 เดือน, 3 บริษัท
ปี.ค. 2529 - ปัจจุบัน 2559 (31 ปี 3 เดือน)
บริษัท XXXXX, กรุงเทพมหานคร, ไทย
ประเภทของธุรกิจ: ทรัพยากรบุคคล, ไอที/โทรคมนาคม
สัมพันธ, ไอที - ซอฟต์แวร์/โทรคมนาคม
ธุรกิจของบริษัท: ปัจจุบัน บริษัท ที่ปรึกษา จำกัดดำเนิน
ธุรกิจ 2 ประเภท คือ
1.เว็บไซต์ Jobtopgun เป็นเว็บไซต์หางาน/หาคน
ต้นปี 1 ของประเทศไทย และกำลังขยายไปสู่ประเทศใน
ภาคที่อาเซียน Jobtopgun เป็นเว็บไซต์ที่เป็นสื่อกลาง
ในการประกาศตำแหน่งงานทั่วประเทศ โดยปัจจุบันมีฐาน
ข้อมูลสมาชิก 3.5 ล้านคนรวมทั้งประเทศ และต่างประเทศ
2.ธุรกิจที่ปรึกษาออนไลน์ ซึ่งเป็นผู้นำอันดับต้นปี 1
ของประเทศไทย
จำนวนสมาชิก: 100-150 คน
ตำแหน่งล่าสุด: ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร(CEO)
ตำแหน่งเดิมเท่าในตาราง: ผู้บริหารระดับสูง:
ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร(CEO)
ผู้ได้มีตำแหน่ง: 100
ประเภทของงาน: งานประจำ
เงินเดือนล่าสุด: 111,111 บาท ต่อเดือน
ตำแหน่งงานในแรก (ถ้ามี): ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย
บริหาร(CEO)
ตำแหน่งเดิมเท่าในตาราง: ผู้บริหารระดับสูง:
ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร(CEO)
ความรับผิดชอบ: รับผิดชอบผลประกอบการของบริษัท
ไม่มีการระบุเงินเดือน 50% และบริษัทอื่นอย่างต่ำ
500 ล้านบาท
ความสำเร็จในการทำงาน: 1. สร้าง บริษัท ที่ปรึกษา
จำกัด ให้เป็นผู้นำธุรกิจออนไลน์ของประเทศไทย
2.สร้างเว็บไซต์ Jobtopgun.com ให้เป็นเว็บไซต์หางาน
/หาคน อันดับ 1 ของประเทศไทย
3. สร้าง Super Resume ซึ่งเป็นชุมชนเดียวในโลกที่
มีสิทธิในการเป็น 5 ภาษา (ไทย จีน อังกฤษ
เยอรมัน ญี่ปุ่น) และมีสมาชิกใช้งานมากกว่า 3.5 ล้านคน

XXXXXX's Topgun Strengths®
(ตามลำดับ)
1. มีศักยภาพ
วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการมองเห็นอนาคต ผมมอง
เห็นว่างานทรัพยากรบุคคลและไอที เป็นกุญแจไปสู่ความ
สำเร็จ ดังนั้น ผมจึงเป็นคนที่สำคัญที่สุดในเว็บไซต์สมัคร
งานและ E-Recruit Software ตั้งแต่ปี 1999 และปัจจุบันนี้
ได้สร้างเว็บไซต์ Jobtopgun ให้เป็นที่รู้จักของผู้อ่านงาน
จำนวนมาก...
2. ผมเองเท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จ
ความทะเยอทะยาน คือ แรงขับไปสู่ความสำเร็จ ผมมีแรง
ขับเคลื่อนที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผมมีทัศนคติที่
มุ่งเอาชัยชนะ ไม่ล้มเลิกอะไรง่าย ๆ มีความรับผิดชอบสูง...
ความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ที่มุ่งเน้นความสำเร็จ...
3. เป็นที่คิดในเชิงกลยุทธ์
นักคิดในเชิงกลยุทธ์ คือ คนที่เห็นภาพของอย่างของตลาด
และวางแผนเพื่อเอาชนะคู่แข่ง หรือแข่งขันเพื่อให้อยู่รอดเป็น
ที่หมาย ผมมีความสามารถในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ...
4. มีความเป็นผู้นำ
ผมมีความเป็นผู้นำสูงไม่ว่าในกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่
ลูกน้องของผมทุกคนชอบทำงานกับผมมาก เพราะผมมีก
จระเข้ผมเพื่อให้ทุกคนบรรลุเป้าหมายของตนเองได้เสมอ...
5. สามารถทำทุกอย่างให้สำเร็จลงได้
ผมเชื่อว่าไม่มีอะไรที่ทำได้ ผมมีทัศนคติที่มุ่งเน้นชัยชนะ
สูง ผมสามารถวางแผน และลงมือปฏิบัติเพื่อให้งานชิ้นนั้น
ประสบความสำเร็จ เพราะผมสามารถทำทุกอย่างให้เป็นจริง
ได้...

XXXXXX's Topgun Aptitudes and Hidden Competencies®
ดนตรี: ฟัง: ป๊อป, แจ๊ส, ดนตรี, บลูส์, ร็อก, คลาสสิก,
เล่น: - เครื่องกล : เปียโน ขึ้นกลาง

กีฬา: กอล์ฟ ขึ้นกลาง
ว่ายน้ำ ขึ้นสูง
แบดมินตัน ขึ้นกลาง
เทนนิส ขึ้นต้น
โบว์ลิ่ง ขึ้นสูง
ฟุตบอล/ซอกเกอร์ ขึ้นต้น
วอลเลย์บอล ขึ้นกลาง
บาสเก็ตบอล ขึ้นกลาง

กิจกรรมกลางแจ้ง:
ดำน้ำ ขึ้นสูง
เรือใบ ขึ้นกลาง
ดูนก ขึ้นต้น
ดำน้ำลึก ขึ้นสูง

งานอดิเรกอื่นๆ:
ฟิตเนส ขึ้นกลาง
ท่องเที่ยว ต่างประเทศ ปีละครั้ง
ภายในประเทศ เดือนละครั้ง
ถ่ายภาพ ขึ้นสูง
อ่านหนังสือ ศิลปะ / สาขาศิลปะกรรม /
ออกแบบ / ภาพวาด ออกแบบ / ภาพวาด
ทำสวน ขึ้นสูง
ทำอาหาร ขึ้นสูง

จุดสำคัญความสำเร็จและความสนใจ/งานอดิเรก
(สูงสุด 5 อันดับ)
1. กอล์ฟ 2. เปียโน 3. อ่านหนังสือ
4. เรือใบ 5. ภาพวาด

SUPER 6

Super 6



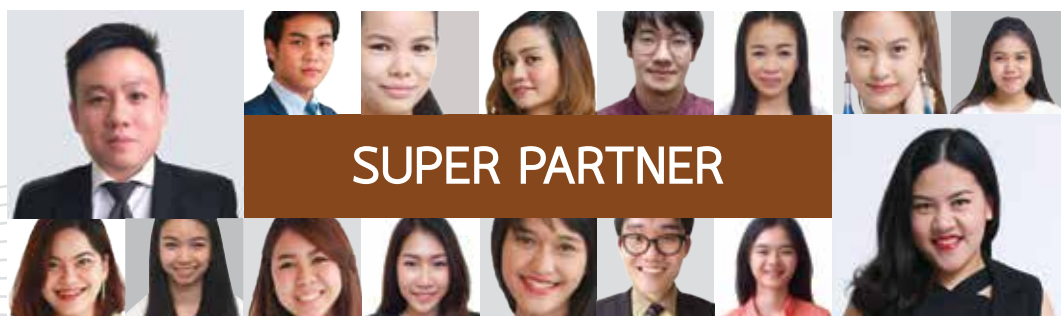
Super Partner

อุ่นใจกับทีมงานช่วยคุณหาคน

ทีมงานมืออาชีพให้บริการครบวงจรด้านการสรรหาบุคลากร โดยดูแลให้คำปรึกษาตั้งแต่เริ่มหาคน จนกระทั่งคุณได้คน ช่วยคุณในทุกๆ ขั้นตอน ดังนี้

- ช่วยจัดการหน้าประกาศตำแหน่งงานและโพสต์ลงบนเว็บไซต์
- ให้คำปรึกษาเรื่องการ Match ตำแหน่งงานกับคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อให้คนที่ HR ต้องการสมัครเข้ามามากที่สุด
- แนะนำเรื่องการปรับหน้าประกาศตำแหน่งงานให้สวยและโดดเด่น ดึงดูดผู้สมัครมากขึ้น
- ให้คำปรึกษาการใช้งานระบบของ JOBTOPGUN เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการหาคนให้ HR เช่น
 - Super Match
 - Super Analysis
 - Super E-Recruit
 - Super Search

ติดต่อทีม Super Partner ของคุณได้ที่ 02-711-1685



หากัน ให้ได้คน
สงคราม
ที่ทุกธุรกิจต้องพิชิต

“เราช่วยคุณได้”



JOBTOPGUN

02-711-1685 หรือ sales@topgunthailand.com



ติดต่อเรา: 02-711-1685 หรือ sales@topgunthailand.com