



การใช้สื่อออนไลน์ในการ  
สรรหาทรัพยากรบุคคล

โดย อาจารย์สุวิตา พฤษภากรณ์





## ของการใช้สื่อออนไลน์ในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

- องค์กรประกาศรับสมัครงานได้โดยตรง รวดเร็ว และสื่อสารสองทางกับผู้สมัครได้
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ใช้ Social Media ทำความรู้จักผู้สมัครเบื้องต้นได้ และตรวจสอบปฏิสัมพันธ์ของผู้สมัครระหว่างผู้อื่นได้
- องค์กรใช้ Social Media ในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ให้ผู้สมัครประทับใจ และอยากร่วมงานด้วย
- ผู้สมัครสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านทาง Social Media ได้



## ข้อดีของการใช้สื่อออนไลน์ในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

- รวดเร็ว ว่องไว ทันเวลา : องค์กรสามารถดำเนินการได้เร็ว กำหนดเวลาได้ด้วยตัวเอง แถมยังได้การตอบกลับที่ไวอีกด้วย
- เข้าถึงผู้คนได้จำนวนมาก : จากการช่วยแชร์ข้อมูลของคนที่น่าสนใจ ทำให้มีโอกาสได้คนที่ตรงตามคุณลักษณะที่ประกาศไว้มากขึ้น
- เรียนรู้ผู้สมัครได้เบื้องต้น : เนื้อหาที่โพสต์ ความเชื่อมโยงกับผู้อื่นใน Social Media ซึ่งจะทำให้รู้จักบุคลิกลักษณะเบื้องต้นของผู้สมัครได้เป็นอย่างดี
- ตรวจสอบปฏิสัมพันธ์จากผู้อื่น : สามารถเห็นการตอบโต้ตลอดจน feedback จากผู้อื่นได้ด้วย ตลอดจนปฏิริยาทางสังคมที่ผู้อื่นมีต่อผู้สมัคร
- คัดกรองผู้สมัครเบื้องต้นได้ดีขึ้น : มีข้อมูลในการคัดกรองหลากหลาย และอาจทำให้คัดเลือกผู้สมัครได้ใกล้เคียงกับคุณสมบัติที่ต้องการได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย
- หาผู้สนใจสมัครงานได้จากทั่วโลก : กระจายข้อมูลข่าวสารได้ดีและกว้างไกลขึ้น
- เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร : ภาพลักษณ์ขององค์กร, การสื่อสารขององค์กร, วิสัยทัศน์ขององค์กร, ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรเบื้องต้น
- ลดช่องว่างระหว่างองค์กรและผู้สมัครงาน : สอบถามข้อมูลได้รวดเร็ว มีปฏิริยาระหว่างกัน ทำให้ระยะห่างระหว่างกันลดลง



HR จะใช้ Social Media ให้เป็นประโยชน์อย่างไร

## ใช้ค้นหาผู้สมัคร

: ฝ่าย HR สามารถโพสต์ประกาศรับสมัครงานลงบน Social Media, Website หรือสื่อออนไลน์ต่างๆ ได้ ทำให้ผู้สนใจสมัครงานมีโอกาสเข้ามาดูได้มากขึ้น เพราะสื่อแพร่หลายและกระจายในวงกว้าง นอกจากนี้ยังสามารถใช้การโฆษณาเพื่อกระตุ้นให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้นอีกด้วย



## ใช้เมื่อมีการคัดเลือกผู้สมัคร

ฝ่าย HR สามารถใช้ Social Media ในการตรวจสอบและทำความเข้าใจกับผู้สมัครเบื้องต้นได้ ทั้งจากลักษณะการใช้งาน Social Media ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ





## ใช้สร้างภาพลักษณ์องค์กร

- ฝ่าย HR สามารถเผยแพร่ภาพลักษณ์ตลอดจนความสำเร็จขององค์กรในด้านต่างๆ ผ่าน Social Media ได้ รวมถึงเผยแพร่กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อาทิ การอบรมต่างๆ เพื่อให้คนภายนอกสามารถรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และอยากที่จะมาร่วมงานด้วย
- หลายองค์กรมีการจัดกิจกรรมด้าน CSR หรือกิจกรรมด้านรับผิดชอบต่อสังคม ทางองค์กรก็สามารถใช้ Social Media เผยแพร่ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้เช่นกัน และทำให้คนสนใจหรือสนับสนุนองค์กรได้ และพร้อมจะร่วมงานเมื่อมีการประกาศสรรหาบุคลากร



## ตัวอย่างองค์กรในไทยที่มีการใช้ Social Media ในกระบวนการรับสมัครงาน ที่มีประสิทธิภาพ





# Central Group

เซ็นทรัลเริ่มขยายธุรกิจศูนย์การค้าแบรนด์ไทยไปในระดับโลกแล้ว ทั้งยังมีธุรกิจในเครือมากมาย ด้วยลักษณะของธุรกิจทำให้ต้องการสรรหาบุคลากรจำนวนมาก และตลอดเวลา นั้นทำให้ฝ่าย HR ของเซ็นทรัลมีการปรับตัวและสื่อสารตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรนี้เป็นหนึ่งในองค์กรของไทยที่มีการใช้ประโยชน์จาก LinkedIn ได้ยอดเยี่ยม ตั้งแต่การโพสต์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร ไปจนถึงการโพสต์รับสมัครงาน และสร้างเครือข่ายงานที่ดี ทั้งยังมีการคัดสรรที่เป็นระบบเหมาะสมกับแต่ละระดับงานด้วย รวมไปถึงการใช้ Facebook สื่อสารองค์กรในทุกรูปแบบ ตั้งแต่ Cooperate Information, Promotion ไปจนถึงประกาศรับสมัครงาน





# DTAC

นอกจากเรื่องการเป็นหนึ่งในยักษ์ด้านการสื่อสารรายใหญ่ของไทย หลายคนรู้ว่า DTAC เป็นหนึ่งในผู้สนับสนุนธุรกิจ Startup อย่างจริงจัง สร้าง Brand Royalty ให้กับคนรุ่นใหม่ได้ดี รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้มีความสุข นำทำงานด้วย ในรูปแบบเดียวกับ Google และ Facebook ทำให้กลายเป็นองค์กรที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วยอันดับต้นๆ ของประเทศ ด้วยความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี DTAC ก็ใช้ Social Media ในเรื่องการรับสมัครงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้างโปรไฟล์และให้ความสำคัญกับการประกาศงานใน LinkedIn และให้โอกาสกับคนกลุ่มที่ใช้เทคโนโลยีนี้สมัครงานสูงด้วย



# Tencent

ยักษ์ใหญ่ทางด้านเทคโนโลยีของจีนที่ประสบความสำเร็จระดับโลก ในไทยเอง Tencent เป็นเจ้าของ Online Media ชื่อตัวอย่าง Snook! และ Music Portal ชื่อตัวอย่าง Joox ที่เป็นขวัญใจของคนรุ่นใหม่ ฝ่ายบุคคลของ Tencent สามารถใช้ LinkedIn ในการสรรหาบุคลากรได้ดี และเป็น การสรรหาแบบทั่วโลกพร้อมกัน โดยทุกคนสามารถเลือกงานในประเทศที่ตนเองสนใจด้วย รวมถึงประเทศไทย ทำให้ Tencent มีตัวเลือกมากขึ้น มีโอกาสที่จะได้คนเก่งๆ มาร่วมงานมากขึ้น ในส่วนของเว็บไซต์ Tencent เมืองไทยเอง ก็มีการประกาศรับสมัครงานที่เป็นกิจลักษณะ ให้รายละเอียดชัดเจน และสามารถสมัครงานได้โดยตรงด้วย



# PRIMAL

สำหรับ Digital Agency ที่ดูมาแรงที่สุดก็เห็นจะเป็น PRIMAL บริษัทรุ่นใหม่ที่ได้รับรางวัลการันตีมากมายในเมืองไทย รวมถึงรางวัลใหญ่อย่าง Agency of the year และ Best Digital Marketing Agency ด้วย นอกจากนี้จะเผยแพร่ VDO สภาพแวดล้อมของออฟฟิศ, วิถีชีวิตการทำงานแบบคนยุคใหม่, ซึ่งเป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรแบบคนรุ่นใหม่แล้ว ทาง Primal ก็ใช้ Social Media ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา รวมถึงใช้ LinkedIn ในการรับสมัครงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเคลื่อนไหวสม่ำเสมอ และมี Feedback ที่รวดเร็ว



# Traveloka

Travel Business Platform จากอินโดนีเซียเป็นบริษัททำธุรกิจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเป็นหลักทำให้องค์กรนี้สามารถใช้ Social Media ได้อย่างเป็นประโยชน์มาก หากใครติดตามองค์กรนี้จะเห็นได้ว่าเป็นองค์กรคนรุ่นใหม่ที่เผยแพร่ Corporate Image ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรผ่าน Social Media อย่างสม่ำเสมอ เพื่อดึงดูดคนที่มีไลฟ์สไตล์ลักษณะเดียวกันมาร่วมงานด้วย นอกจากนี้ Traveloka ยังเป็นองค์กรที่ใช้ LinkedIn ได้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การสร้างภาพลักษณ์องค์กรไปจนถึงการสมัครงานที่เป็นระบบสากล ผู้สมัครสามารถเลือกทำงานในประเทศที่ตนอยากร่วมงานได้



## Social Media หางานยอดนิยมในเมืองไทย

**LinkedIn** : Social Media อันดับหนึ่งของโลกในการหางาน สร้างขึ้นมาเพื่อสร้างเครือข่ายในเรื่องนี้โดยเฉพาะ มีแหล่งงานคุณภาพดี ๆ จากทั่วโลก ฝ่าย HR ไปจนถึงหัวหน้างานต่างๆ สามารถติดต่อกับผู้สมัครได้โดยตรง บริษัทสามารถใช้ Social Media นี้ประกาศรับสมัครงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการด้วยตัวเองได้หมดโดยไม่ต้องผ่านบริษัทจัดหางานที่เป็นตัวกลาง





**Facebook** : Social Media สารพัดประโยชน์ที่ฝ่าย HR ของบริษัทต่างๆ นิยมใช้ในการรับสมัครงานเช่นกัน โดยเฉพาะการประกาศรับสมัครงานที่สามารถเช็คการตอบรับจากผู้สนใจได้โดยตรงและรวดเร็ว

**LINE JOBS** : เพิ่งเปิดตัวล่าสุด และได้รับความนิยม Online Recruitment Platform นี้เป็นการผสมผสานระหว่าง Social Media และ Online Recruitment Agency สื่อกกลางในการหางานได้ดี ด้วยความที่ LINE เป็นเจ้าของ Social Media เอง ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนามีเดียนี้หลากหลายรูปแบบที่น่าสนใจ





# สรุป

โลกที่พัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับ  
การสมัครงานที่ปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จะต้องตามเทคโนโลยีให้ทัน  
การปรับทัศนคติใหม่ที่ว่า Social Media ไม่ใช่เทคโนโลยีไร้สาระ แต่กลับเป็น  
เครื่องมือที่ช่วยประโยชน์ได้อย่างมหาศาล อาจทำให้บริษัทไม่สูญเสียประโยชน์  
ก้อนใหญ่ได้



การดู Resume หรือ CV แค่ในกระดาษนั้นอาจทำให้คุณรู้จักผู้สมัครงานใน  
แง่มุมเดียว ถ้าใช้ Social Media ให้เกิดประโยชน์อาจทำให้เรารู้จักผู้สมัครได้  
หลากหลายมิติมากขึ้น และคัดกรองผู้สมัครได้ดียิ่งขึ้น

การประกาศรับสมัครงานในยุคนี้ฝ่าย HR เองไม่ใช่เป็นฝ่ายตั้งรับแต่เพียงอย่างเดียว  
เหมือนในสมัยก่อน ไม่ต้องประกาศผ่านหนังสือพิมพ์ รอผู้สมัครจากอีเมล หรือจากเอ  
เจนท์หางานเท่านั้น แต่ฝ่าย HR สามารถใช้ Social Media เพื่อควบคุมการประกาศงาน  
ตลอดจนรับสมัครงานเองได้ทั้งหมด ทำให้กระบวนการรวดเร็ว ว่องไว และสื่อสารกับ  
ผู้สมัครได้โดยตรง