

วิธีต่างๆในการคัดเลือก

1. คัดเลือกโดย Software
2. คัดเลือกโดยเจ้าหน้าที่และผู้สมัครไม่ต้องเดินทางมา
3. คัดเลือกโดยเจ้าหน้าที่ โดยเจอตัวผู้สมัคร

1. คัดเลือกโดย Software ไม่ใช่เจ้าหน้าที่

วิธีการ	คำอธิบาย
เลือกคุณสมบัติจากฐานข้อมูลผู้สมัคร	ให้ Software วิเคราะห์ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งในฐานข้อมูลการสมัครงาน Online ทั้งขององค์กรและที่เป็น Public เช่น LinkedIn, Job Top Gun
ใช้เกม หรือ ข้อสอบ Online ที่ออกแบบวัดความสามารถในด้านต่างๆ	ให้ผู้สมัครเล่นเกม หรือทำข้อสอบ online
แบบทดสอบบุคลิกภาพ หรือ ความถนัด online ที่ส่งผลมาที่เจ้าหน้าที่หากคะแนนถึง	-ช่วยวัดความถนัด นิสัยใจคอ แรงผลักดัน (motives) ว่าเหมาะกับงานหรือไม่ เช่น ความละเอียดถี่ถ้วน ใจเย็น รักการบริการ กล้าตัดสินใจ ชอบการเข้าสังคม -ต้องระวังว่าแบบทดสอบและผลการทดสอบน่าเชื่อถือเพียงไร ผู้ทำข้อสอบมีโอกาสตอบไม่ตรงกับความจริงไหม การแปลผลเทียบกับกลุ่มคนไทยหรือต่างชาติ (คำถามที่ดีของแบบทดสอบนิสัย คือต้องทำให้ผู้ทำข้อสอบรู้สึกว่าตอบอย่างไรก็ดีหมด,มักจะถาม how)
แบบทดสอบสติปัญญา online ที่ส่งผลมาที่เจ้าหน้าที่หากคะแนนถึง	-วัดเรื่อง 1. Verbal คือความเข้าใจข้อความ ความหมายแฝงในข้อความ 2. Numerical คือวัดการตีความหมายของข้อมูลที่เป็นตัวเลข ตาราง 3. Abstract คือ วัดรวดเร็วในการเข้าใจเนื้อหาใหม่ๆที่ซับซ้อน -ต้องระวังว่าแบบทดสอบและผลการทดสอบน่าเชื่อถือเพียงไร การแปลผลเทียบกับกลุ่มคนไทยหรือต่างชาติ (มักจะถาม what)

2. คัดเลือกโดยเจ้าหน้าที่ แต่ผู้สมัครไม่ต้องเดินทางมา

วิธีการ	คำอธิบาย
คัดเลือกใบสมัคร	พิจารณา ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ผลตอบแทนที่คาดหวัง เทียบกับตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่สามารถให้ได้ (ควรระบุหน้าที่ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถที่ต้องมี ในตำแหน่งที่เปิดรับอย่างชัดเจน เพื่อจะได้ไม่ต้องคัดเลือกใบสมัครทิ้งมาก)
โทรคุย (ควรเลือกแบบเห็นภาพ (vdo call) มากกว่าได้ยินแต่เสียง)	ถามงานที่เคยทำสำเร็จแล้ว และวิธีการที่เขาใช้หรือได้ทำเพื่อให้งานสำเร็จ (ถาม How) เพื่อประเมินทักษะศักยภาพและการสื่อสาร อาจถามถึงค่าตอบแทนที่รับได้ด้วย (หากค่าตอบแทนที่ระบุมาในใบสมัครสูงกว่าระเบียบ)
ทำงานหรือทำข้อสอบ (วัดความสามารถและ soft skill บางอย่าง)	-ทดสอบความรู้และความสามารถใน Job นั้นๆ (เช่น รับ Programmer ก็ต้องสอบเขียนโปรแกรม รับนักเขียนข่าว ก็ต้องสอบเขียนข่าว) โดยทำผ่าน vdo call เพื่อให้เห็นว่าไม่ได้ให้คนอื่นช่วย -มีคำถาม 4-5 ข้อ แล้วให้เวลาคิด 30 วินาทีต่อข้อ จากนั้นให้ตอบด้วยคำพูด อัด vdo ไว้ แล้วให้คณะกรรมการคัดเลือกจาก vdo -ให้ตอบคำถาม โดยส่งมาทาง email เช่น ให้อธิบายประสบการณ์ในการทำโครงการที่สำเร็จ คุณคิดว่าประสบการณ์ของคุณจะช่วยงานในด้าน.....อย่างไร
แบบทดสอบบุคลิกภาพ หรือ ความถนัด online ที่เจ้าหน้าที่ต้องดูผลเพื่อคัดเลือกคะแนนในแต่ละด้านด้วยตัวเอง	-ช่วยวัดความถนัด นิสัยใจคอ แรงผลักดัน (motives) ว่าเหมาะกับงานหรือไม่ เช่น ความละเอียดถี่ถ้วน ใจเย็น รักการบริการ กล้าตัดสินใจ ชอบการเข้าสังคม -ต้องระวังว่าแบบทดสอบและผลการทดสอบน่าเชื่อถือเพียงไร ผู้ทำข้อสอบมีโอกาสตอบไม่ตรงกับความจริงไหม การแปลผลเทียบกับกลุ่มคนไทยหรือต่างชาติ (คำถามที่ดีของแบบทดสอบนิสัย คือต้องทำให้ผู้ทำข้อสอบรู้สึกว่าตอบอย่างไรก็ดีหมด,มักจะถาม how)
แบบทดสอบสติปัญญา online ที่เจ้าหน้าที่ต้องดูผลเพื่อคัดเลือกคะแนนในแต่ละด้านด้วยตัวเอง	-วัดเรื่อง 1. Verbal คือความเข้าใจข้อความ ความหมายแฝงในข้อความ 2. Numerical คือวัดการตีความหมายของข้อมูลที่เป็นตัวเลข ตาราง 3. Abstract คือ วัดรวดเร็วในการเข้าใจเนื้อหาใหม่ๆที่ซับซ้อน -ต้องระวังว่าแบบทดสอบและผลการทดสอบน่าเชื่อถือเพียงไร การแปลผลเทียบกับกลุ่มคนไทยหรือต่างชาติ (มักจะถาม what)

3. คัดเลือกโดยเจ้าหน้าที่ โดยเจตจำนงผู้สมัคร (เจตจำนงผู้สมัครที่หลายคนหรือทีละคน)

วิธีการ	คำอธิบาย
การสัมภาษณ์	สัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์ นิสัยใจคอ และ ความสามารถ (Competency เช่น การบริหารจัดการ การแก้ปัญหา การคิดเชิงกลยุทธ์) ที่เหมาะสมกับงานและวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้เทคนิค STAR model คือ ใช้คำถามปลายเปิด (What, Where, When, Why, Who, How, How much, How many) ถามถึงเหตุการณ์ในอดีต เพื่อให้ได้ข้อมูลต่อไปนี้ S, T = Situation, Task สถานการณ์หรืองานที่ทำ ที่เคยเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ Competency และนิสัยที่ต้องการทราบ A = Action พฤติกรรมที่แสดงออก และเหตุผลที่แสดงพฤติกรรม ที่เชื่อมโยงกับ S, T R = Result ผลลัพธ์ที่ได้จาก Action
ทำงานหรือทำข้อสอบ (วัดความสามารถและ soft skill บางอย่าง)	-ให้ทำงานจริงๆที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานโดยจำกัดเวลา -มีข้อมูลหลากหลายรูปแบบ แล้วให้ผู้สมัครจัดลำดับงานและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในเวลาที่กำหนด เพื่อระบุวิธีจัดการหรือแก้ปัญหาบางอย่าง (In-tray exercise) -ทำงานกลุ่ม
สร้างสถานการณ์ที่ไม่ปกติ แล้วดูการตอบสนอง	เพื่อประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา การควบคุมอารมณ์ การสื่อสาร นิสัยใจคอ เช่น - ให้แม่บ้านเดินชนหลายๆครั้ง แล้วดูการตอบสนอง -ให้ผู้สัมภาษณ์แกล้งเป็นลมหรือมีอาการอย่างอื่น แล้วดูการตอบสนอง
ให้แสดงบทบาทสมมติ (Role play)	เช่น เป็นหัวหน้าที่ต้องให้ Feed back ลูกน้อง หรือสอนงานลูกน้อง หรือเสนอขาย idea หรือให้แสดงการนำเสนอรายงาน
Casual interview พูดคุยแบบไม่เป็นทางการในสิ่งแวดล้อม	เพื่อจะเห็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย วิธีการที่ผู้สมัครจัดการเหตุการณ์ ในชีวิตประจำวันหรือสิ่งที่ไม่คาดฝัน และอื่นๆ โดยอาจจะนัดคุยที่ร้านอาหาร (แล้วให้ร้านยกอาหารที่ไม่ได้สั่งมา หรือทำไม่เหมือนที่สั่งไป) เหมาะกับการคัดเลือกผู้จัดการ เพราะจะเห็นความสามารถและอุปนิสัยเด่นชัดกว่าการตอบคำถามในห้องประชุม
แบบทดสอบบุคลิกภาพ หรือ ความถนัด ที่ไม่มีแบบ online	-ช่วยวัดความถนัด นิสัยใจคอ แรงผลักดัน (motives) ว่าเหมาะกับงานหรือไม่ เช่น ความละเอียดถี่ถ้วน ใจเย็น รักการบริการ กล้าตัดสินใจ ชอบการเข้าสังคม -ต้องระวังว่าแบบทดสอบและผลการทดสอบน่าเชื่อถือเพียงไร ผู้ทำข้อสอบมีโอกาสตอบไม่ตรงกับความจริงไหม การแปลผลเทียบกับกลุ่มคนไทยหรือต่างชาติ (คำถามที่ดีของแบบทดสอบนิสัย คือต้องทำให้ผู้ทำข้อสอบรู้สึกว่าตอบอย่างไรก็ดีหมด,มักจะถาม how)
แบบทดสอบสติปัญญา ที่ไม่มีแบบ online	-วัดเรื่อง 1. Verbal คือความเข้าใจข้อความ ความหมายแฝงในข้อความ 2. Numerical คือวัดการตีความหมายของข้อมูลที่เป็นตัวเลข ตาราง 3. Abstract คือ วัดรวดเร็วในการเข้าใจเนื้อหาใหม่ๆที่ซับซ้อน -ต้องระวังว่าแบบทดสอบและผลการทดสอบน่าเชื่อถือเพียงไร การแปลผลเทียบกับกลุ่มคนไทยหรือต่างชาติ (มักจะถาม what)