

## **ระบบ Recruitment System**

**เสนอ**

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณณ เชาวลิตร**

**อาจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ อร่ามพงศานุวัต**

**จัดทำโดย**

**ปารามาศ สิทธิธราชา 660710248**

**กนกวรรณ นพพันธ์ 660710689**

**เกษรา อ่อนหวาน 660710696**

**เตชวัตร มณีนิยม 660710708**

**ณัฐภูมิ เห่งเนตร 660710756**

**รายวิชา SYSTEM ANALYSIS AND DESIGN และ**

**BUSINESS INFORMATION SYSTEMS**

**ประจำภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568**

**ภาควิชาคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

## คำนำ

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของบุคลากรที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร บริษัท Advice IT Infinite Co., Ltd. ในฐานะผู้นำธุรกิจค้าปลีกและค้าส่งสินค้าไอทีรายใหญ่ของประเทศไทย มีการขยายตัวของสาขาและช่องทางการจัดจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความต้องการบุคลากรจำนวนมากเพื่อรองรับการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตาม กระบวนการสรรหาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังมีข้อจำกัด เช่น การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ ความล่าช้าในการคัดกรอง และการขาดมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะของผู้สมัคร ส่งผลให้การสรรหาขาดความรวดเร็ว โปร่งใส และไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบสรรหาที่มีประสิทธิภาพและรองรับการขยายตัวของบริษัทในอนาคต

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นในลักษณะ Simulated Case Study โดยใช้บริษัท Advice IT Infinite Co., Ltd. เป็นกรณีศึกษาเชิงสมมติ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบระบบ Recruitment System โดยอ้างอิงหลักการด้าน System Analysis และ Business Information Systems (BIS) เพื่อให้เข้าใจถึงขอบเขตการทำงาน คุณค่าที่ระบบสามารถมอบแก่องค์กร ตลอดจนการประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบจริงได้ในอนาคต

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	1
1.3 ขอบเขตของโครงการ	2
1.4 แบบจำลองธุรกิจ	2
1.5 ข้อจำกัดของโครงการ	4
บทที่ 2 การสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	5
2.2 เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบการสรรหา	6
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
บทที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการ	7
3.1 การวิเคราะห์ระบบเดิม	7
3.2 Actors ของระบบ	8
3.3 ความต้องการเชิงฟังก์ชัน	9
3.4 ความต้องการที่ไม่ใช่เชิงฟังก์ชัน	10
3.5 Use Case Diagram	11
3.6 Use Case Description	12
บทที่ 4 การออกแบบระบบ	18
4.1 ภาพรวมการออกแบบระบบ	18
4.2 แบบจำลองกระบวนการทำงาน(DFD)	19
4.3 แบบจำลองฐานข้อมูล (ERD)	20
4.4 การออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้ (UI Design)	22
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	23
5.1 สรุปโครงการ	23
5.2 ผลลัพธ์ที่ได้	23
5.3 ประโยชน์ของระบบ	24
5.4 ข้อจำกัดของระบบ	24
5.5 แนวทางพัฒนาต่อ	24
บทที่ 6 คู่มือการใช้งานและภาคผนวก	25-43

## บทที่ 1

### บทนำ (Introduction)

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท แอดไวส์ ไอที อินฟินิท จำกัด(มหาชน) จัดเป็นผู้นำในธุรกิจค้าปลีกและค้าส่งสินค้าไอทีรายใหญ่ของประเทศไทย โดยมีเครือข่ายสาขาครอบคลุมกว่า 344 สาขาทั่วประเทศ และยังคงมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในช่องทางออนไลน์และออฟไลน์(AdvicePCL, 2025) การขยายตัวดังกล่าวส่งผลให้บริษัทมีความต้องการบุคลากรในจำนวนมาก โดยเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการขาย การบริการ และงานด้านช่างเทคนิคประจำสาขา ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรหลัก(Key Resources) ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

อย่างไรก็ตาม ด้วยขนาดและรูปแบบการกระจายตัวขององค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล(HR) ต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการกระบวนการสรรหาบุคลากร โดยระบบเดิมที่ใช้ (ตามสมมติฐานของการศึกษา)ยังคงเป็นระบบกึ่งอัตโนมัติที่ต้องพึ่งพาการสื่อสารระหว่างสาขาและสำนักงานใหญ่ในระดับสูงทำให้เกิดข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ความล่าช้าในการสรรหา(Lead Time)อันเนื่องมาจากการประสานงานและการอนุมัติที่ซับซ้อน ประสิทธิภาพในการคัดกรองผู้สมัครที่ต่ำเนื่องจากต้องจัดการใบสมัครจำนวนมากจากหลายช่องทางแบบแมนนวล(Suraj et al., 2019)และความไม่สม่ำเสมอของมาตรฐานการคัดเลือกเนื่องจากขาดระบบที่สามารถกำหนดเกณฑ์และการประเมินทักษะ (Competency) อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกสาขา

เพื่อให้บริษัท Advice สามารถปรับตัวให้ทันกับแนวโน้มของเทคโนโลยีด้านทรัพยากรมนุษย์(HR Tech)และสอดคล้องกับทิศทางการสรรหาเชิงดิจิทัลจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบApplicant TrackingSystem(ATS)ที่สามารถบูรณาการการจัดเก็บและคัดกรองผู้สมัครด้วยเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนรองรับการดำเนินงานขององค์กรที่มีโครงสร้างแบบกระจายสาขาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มขององค์กรธุรกิจไทยที่มุ่งลดความล่าช้าและต้นทุนในการสรรหา (Carv, 2025; Purasirikul, 2019)

#### 1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบระบบสรรหาบุคลากร (Recruitment System) สำหรับบริษัท Advice ในลักษณะ **Simulated Case Study** โดยมุ่งเน้นดังต่อไปนี้

1. เพื่อออกแบบระบบที่สามารถรองรับการขยายตัวขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อลดระยะเวลาและความล่าช้าในกระบวนการสรรหา ผ่านการใช้ระบบอัตโนมัติช่วยบริหารจัดการ
3. เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานเดียวกันในการคัดกรองและประเมินผู้สมัคร

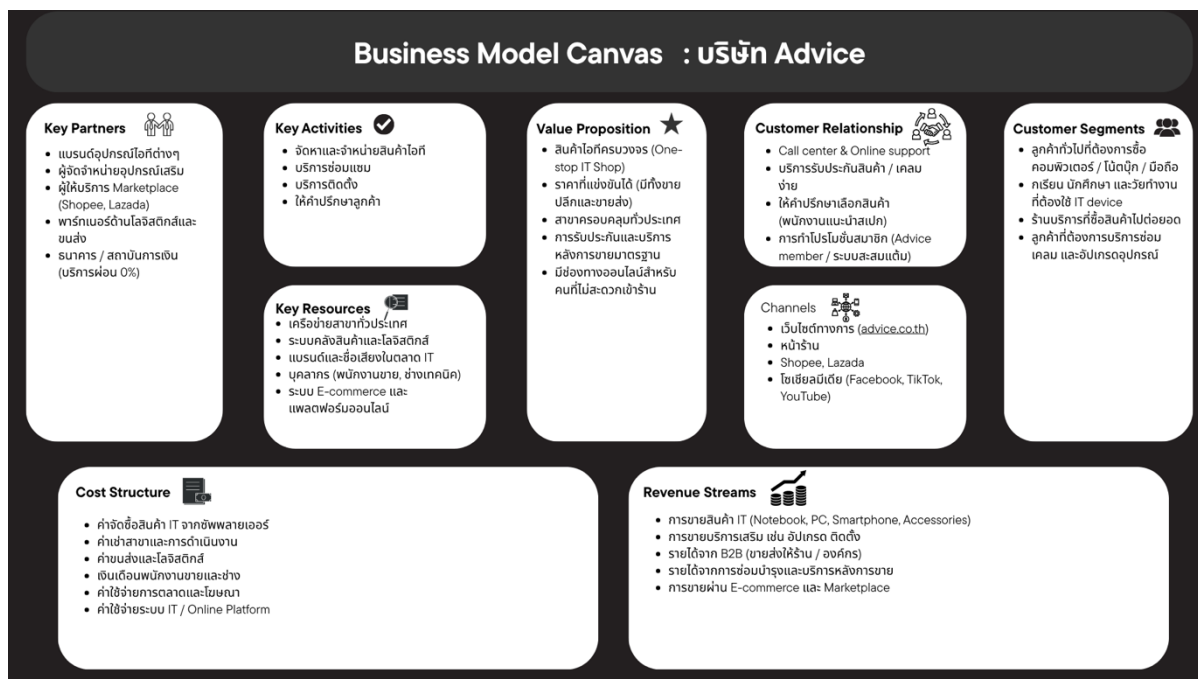
#### 4. เพื่อสร้างระบบต้นแบบ (Prototype) ที่สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้จริงในอนาคต

### 1.3 ขอบเขตของโครงการ

ระบบที่ออกแบบจะครอบคลุมกระบวนการสรรหาตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การจัดเก็บใบสมัคร การคัดกรองเบื้องต้น การนัดหมายและดำเนินการสัมภาษณ์ ไปจนถึงการประกาศผลการสรรหา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก ได้แก่ ฝ่ายบุคคล (HR) ผู้จัดการสายงาน (Hiring Manager) และผู้สมัครงาน (Candidate) ทั้งนี้ โครงการนี้อยู่ในลักษณะ Simulated Case Study โดยใช้ข้อมูลสมมติขึ้นเพื่อการศึกษาและวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น มิใช่การพัฒนาระบบจริงของบริษัท

### 1.4 แบบจำลองธุรกิจ (Business Model Canvas)

ในการออกแบบระบบสรรหา ได้มีการจัดทำ Business Model Canvas ของบริษัท Advice ในลักษณะเชิงสมมติ เพื่อสะท้อนโครงสร้างธุรกิจและความสัมพันธ์กับกระบวนการสรรหา โดยครอบคลุม 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่



#### 1.4.1. Key Partners (พันธมิตรหลัก)

- แปรนต์ผู้ให้บริการไอที และซัพพลายเออร์
- Marketplace เช่น Shopee, Lazada
- พรรคเนอรัชส่ง (โลจิสติกส์)
- ธนาคาร/สถาบันการเงิน (สำหรับให้บริการผ่อนสินค้า)

#### 1.4.2. Key Activities (กิจกรรมหลัก)

- นำเข้า/จัดหาและจำหน่ายสินค้าไอที
- ให้บริการซ่อมแซมและติดตั้ง
- บริการหลังการขาย
- บริหารจัดการสาขาและแพลตฟอร์มออนไลน์

#### 1.4.3. Key Resources (ทรัพยากรหลัก)

- เครือข่ายสาขา
- ระบบคลังสินค้า โลจิสติกส์
- พนักงานขายและเทคนิค
- ระบบเว็บไซต์/ออนไลน์

#### 1.4.4. Value Proposition (คุณค่าที่มอบให้ลูกค้า)

- ศูนย์รวมไอทีครบวงจร (“One-stop IT shop”)
- ราคาคุ้มค่า
- บริการหลังการขายครบถ้วน
- มีหน้าร้าน/ครอบคลุมทั่วประเทศ
- ซื้อของง่าย-ได้ครบ-มีคำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ

#### 1.4.5. Customer Relationships (ความสัมพันธ์กับลูกค้า)

- Call center และ Online support
- รับประกัน/บริการเปลี่ยนสินค้า
- ที่ปรึกษาด้าน IT
- โปรโมชั่น สิทธิพิเศษ สมาชิก

#### 1.4.6. Channels (ช่องทางการจัดจำหน่าย)

- เว็บไซต์หลักของ Advice
- สาขาทั่วประเทศ
- Shopee, Lazada

- ช่องทางโซเชียลต่างๆ

#### 1.4.7. Customer Segments (กลุ่มเป้าหมาย)

- บุคคลทั่วไป
- นักเรียน นักศึกษา
- องค์กร/บริษัท
- ลูกค้าปลีกและส่ง
- ลูกค้าต้องการซอมสินค้าไอที

#### 1.4.8. Cost Structure (โครงสร้างต้นทุน)

- ค่าสินค้า/สต็อก
- เงินเดือนพนักงาน
- ค่าเช่า/สาขา
- ค่าขนส่ง/คลัง/การตลาด
- ค่าพัฒนา IT platform

#### 1.4.9. Revenue Streams (กระแสรายได้)

- การขายสินค้าไอที
- รายได้บริการซ่อม/รับประกัน
- รายได้ B2B (ขายให้องค์กร)
- รายได้จากช่องทางออนไลน์

### 1.5 ข้อจำกัดของโครงการ

1. ระบบที่นำเสนอในรายงานนี้เป็นเพียงต้นแบบเชิงวิชาการ (Academic Prototype) ไม่ใช่ระบบจริงของบริษัท Advice
2. ข้อมูลผู้สมัครและการดำเนินการต่าง ๆ เป็นการสมมติขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา
3. ระบบไม่ได้ครอบคลุมการจัดการหลังการจ้างงาน เช่น การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ

## บทที่ 2

### การสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Literature Survey)

#### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร (Recruitment Concept)

การสรรหาบุคลากร (Recruitment) หมายถึง กระบวนการดึงดูด คัดเลือก และว่าจ้างบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงกับความต้องการขององค์กร เพื่อนำมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนด กระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถได้บุคลากรที่เหมาะสม ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

โดยทั่วไป กระบวนการสรรหาประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เพื่อคาดการณ์จำนวนและคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการ
2. การประกาศรับสมัครงาน (Job Announcement) ผ่านสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ สมัครงานออนไลน์ และสื่อสังคมออนไลน์
3. การคัดกรองผู้สมัครเบื้องต้น (Screening) โดยตรวจสอบคุณสมบัติจากเรซูเม่และเอกสารที่ส่งมา
4. การสัมภาษณ์และทดสอบ (Interview & Assessment) เพื่อประเมินทักษะ ความรู้ และบุคลิกภาพของผู้สมัคร
5. การคัดเลือกและจ้างงาน (Selection & Hiring) ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนเริ่มการปฐมนิเทศและการทำงานจริง

กระบวนการเหล่านี้มักใช้เวลาและทรัพยากรจำนวนมาก โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีผู้สมัครจำนวนมากและมีสาขาหลากหลาย

#### 2.2 เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบการสรรหา

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะระบบ Applicant Tracking System (ATS) ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่ช่วยองค์กรบริหารจัดการข้อมูลผู้สมัครตั้งแต่เริ่มสมัครจนถึงการว่าจ้างจริง

คุณลักษณะสำคัญของ ATS ได้แก่:

- การจัดเก็บข้อมูลผู้สมัคร (Candidate Database Management) สามารถเก็บเรซูเม่และข้อมูลผู้สมัครในรูปแบบดิจิทัล ค้นหาได้ง่ายและลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล



- **การคัดกรองอัตโนมัติ (Automated Screening)** ใช้เงื่อนไขหรือคำสำคัญ (Keywords) ในการคัดกรองผู้สมัครเบื้องต้น
- **การติดตามสถานะ (Application Status Tracking)** ช่วยให้ HR และผู้สมัครสามารถตรวจสอบความคืบหน้าของการสมัครงานได้แบบเรียลไทม์
- **การสื่อสารอัตโนมัติ (Automated Communication)** เช่น การส่งอีเมลแจ้งผลหรือ SMS นัดสัมภาษณ์
- **การวิเคราะห์ข้อมูล (Analytics & Reporting)** เพื่อสรุปผลการสรรหาและสนับสนุนการตัดสินใจ

นอกจาก ATS แล้ว ยังมีการใช้ Artificial Intelligence (AI) และ Machine Learning (ML) เข้ามาช่วยในการประเมินผู้สมัคร เช่น การวิเคราะห์เรซูเม่โดยอัตโนมัติ การประเมินความเหมาะสมจากพฤติกรรมกรรมการสัมภาษณ์ และการคาดการณ์ความสำเร็จในการทำงาน (Job Performance Prediction)

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีการศึกษาหลายชิ้นที่สะท้อนถึงความสำคัญและประสิทธิภาพของระบบสรรหาบุคลากรเชิงดิจิทัล เช่น

- **Suraj et al. (2019)** ศึกษาการใช้ระบบ ATS ในองค์กร พบว่าสามารถลดเวลาในการสรรหา (Lead Time) ได้มากกว่า 30% และช่วยลดความผิดพลาดจากการคัดกรองเรซูเม่ด้วยวิธีแมนนวล
- **Purasirikul (2019)** วิเคราะห์การสรรหาบุคลากรในองค์กรไทย พบว่าปัญหาหลักคือการจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบและการคัดเลือกที่ขาดมาตรฐาน ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่างสาขา
- **Carv (2025)** รายงานแนวโน้ม HR Tech ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยระบุว่าองค์กรธุรกิจที่มีการใช้ระบบดิจิทัลในการสรรหาบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงกว่าและสามารถรักษานักงานที่มีคุณภาพไว้ได้ดีกว่า
- **AdvicePCL (2025)** ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเติบโตของบริษัท Advice IT Infinite Co., Ltd. และความจำเป็นในการสรรหานักงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการขยายตัวทั้งในด้านสาขาและช่องทางออนไลน์

## บทที่ 3

### 3.1 การวิเคราะห์ระบบเดิม (Problem Domain)

กระบวนการสรรหาบุคลากรของบริษัท **Advice IT Infinite Co., Ltd.** (ตามสมมติฐานใน *Simulated Case Study*) ยังคงใช้ระบบกึ่งอัตโนมัติที่ต้องอาศัยการประสานงานระหว่างสาขาและสำนักงานใหญ่ในระดับสูง การจัดเก็บข้อมูลผู้สมัครกระทำผ่านหลายช่องทาง เช่น การสมัครด้วยตนเองที่สาขา การส่งใบสมัครผ่านเว็บไซต์ และแพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ โดยข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบไฟล์เอกสารหรือสเปรดชีต (Excel) ซึ่งก่อให้เกิดข้อจำกัดดังนี้

#### 1. การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ (Unstructured Data)

ข้อมูลผู้สมัครมีความซ้ำซ้อนและไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าข้อมูลใดเป็นเวอร์ชันล่าสุด ส่งผลให้ฝ่ายบุคคลใช้เวลามากในการคัดกรอง

#### 2. ความล่าช้าในการสรรหา (Recruitment Lead Time)

การอนุมัติและการส่งต่อข้อมูลใช้เวลานานเนื่องจากต้องผ่านหลายฝ่าย ทำให้กระบวนการสรรหาขาดความรวดเร็ว

#### 3. การคัดเลือกที่ไม่เป็นมาตรฐาน (Inconsistent Evaluation)

แต่ละสาขามีเกณฑ์การพิจารณาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลการคัดเลือกไม่สอดคล้องกัน

#### 4. ขาดกลไกการประเมินสมรรถนะ (Lack of Competency-Based Evaluation)

ระบบเดิมไม่รองรับการประเมินทักษะหรือสมรรถนะเชิงมาตรฐาน ทำให้การคัดเลือกไม่สะท้อนศักยภาพจริงของผู้สมัคร

#### 5. ข้อจำกัดในการติดตามสถานะผู้สมัคร (Application Tracking)

ผู้สมัครไม่สามารถตรวจสอบสถานะของตนเองได้ ต้องรอการติดต่อกลับจากฝ่ายบุคคล

#### 6. ขาดระบบ Blacklist และฐานข้อมูลกลาง

ไม่สามารถตรวจสอบผู้สมัครที่มีประวัติไม่เหมาะสมได้อย่างเป็นระบบ

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่าระบบเดิมยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านความรวดเร็ว ความแม่นยำ และมาตรฐานในการสรรหาบุคลากรได้ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบใหม่ที่สามารถแก้ไขข้อจำกัดเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 Actors ของระบบ

การวิเคราะห์ Actors ที่เกี่ยวข้องกับระบบสรรหาบุคลากรมีดังนี้

#### Human Actors

- **ผู้สมัครงาน (Candidate):**  
ทำหน้าที่ลงทะเบียน/เข้าสู่ระบบ กรอกข้อมูลส่วนตัว อัปโหลดเอกสาร สมัครงาน และตรวจสอบสถานะการสมัครของตนเอง
- **ฝ่ายบุคคล (HR Staff):**  
มีบทบาทในการประกาศตำแหน่งงาน คัดกรองผู้สมัครตามเกณฑ์ จัดอันดับ นัดหมายสัมภาษณ์ ส่งการแจ้งเตือน อัปเดตสถานะ และออกรายงานการสรรหา
- **ผู้จัดการสายงาน (Hiring Manager):**  
มีหน้าที่ประเมินผู้สมัครตามแบบฟอร์มมาตรฐาน และตัดสินใจคัดเลือกเข้าทำงาน โดยข้อมูลผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะถูกส่งเข้าสู่ระบบ HRIS/ERP

#### External Systems

- **Job Portal / Social Media**  
แพลตฟอร์มภายนอกที่ใช้สำหรับการเผยแพร่ประกาศงาน เพื่อดึงดูดผู้สมัครจากหลายช่องทาง
- **Identity Provider**  
ระบบยืนยันตัวตน (Authentication) เช่น Email OTP หรือ SMS Verification เพื่อความปลอดภัยในการเข้าถึงระบบ
- **Core HRIS / ERP**  
ระบบทรัพยากรบุคคลหลักขององค์กร ที่ ATS จะต้องส่งข้อมูลผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ เพื่อบันทึกประวัติและทำสัญญาจ้าง
- **Notification Service**  
ระบบภายนอกที่ใช้ส่งการแจ้งเตือนอัตโนมัติ เช่น การนัดสัมภาษณ์ การเลื่อนนัด หรือการแจ้งผลการสมัครงาน ให้ทั้งผู้สมัครและ HR ทราบ

### 3.3 ความต้องการเชิงฟังก์ชัน (Functional Requirements)

ระบบที่ออกแบบจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการเชิงฟังก์ชันหลัก โดยสามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้

#### 1. การจัดการข้อมูล (Data Management)

- ระบบสามารถประกาศตำแหน่งงานและจัดเก็บข้อมูลผู้สมัครได้อย่างเป็นระบบ
- ระบบสามารถแจ้งเตือนไปยัง HR และ Candidate เมื่อมีการนัดสัมภาษณ์หรือเมื่อสถานะการสมัครมีการเปลี่ยนแปลง
- ระบบสามารถสร้างและส่งออกรายงานสรุปการสรรหาเพื่อใช้ในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

#### 2. การคัดกรอง (Screening & Filtering)

- ระบบสามารถคัดกรองผู้สมัครตามเกณฑ์มาตรฐาน เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ และทักษะเฉพาะ
- ระบบสามารถจัดอันดับ (Ranking) ผู้สมัครตามคะแนนการคัดกรองเบื้องต้น (Pre-screening Score)

#### 3. ปฏิสัมพันธ์กับผู้สมัคร (Candidate Experience)

- ผู้สมัครสามารถลงทะเบียน/เข้าสู่ระบบเพื่อยืนยันตัวตนและกรอกข้อมูลส่วนตัว
- ผู้สมัครสามารถสมัครงานและอัปโหลดเอกสารผ่านระบบออนไลน์ได้
- ผู้สมัครสามารถติดตามสถานะการสมัครของตนเองได้ (Self-Service Tracking)
- ระบบสามารถส่งข้อความหรืออีเมลแจ้งผลการสมัคร การนัดสัมภาษณ์ และข้อเสนอการจ้างงาน

#### 4. การประเมิน (Evaluation & Decision Making)

- ผู้จัดการสายงานสามารถบันทึกผลการสัมภาษณ์และการประเมินผู้สมัครได้
- ระบบต้องมีแบบฟอร์มการประเมินมาตรฐาน (Standardized Evaluation Form) ที่ใช้ในทุกสาขา เพื่อสร้างความสม่ำเสมอในการพิจารณา
- ระบบสามารถจัดเก็บผลการประเมินเพื่ออ้างอิงในการสรรหาในอนาคต และสามารถส่งข้อมูลผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HRIS/ERP

### 3.4 ความต้องการที่ไม่ใช่เชิงฟังก์ชัน (Non-Functional Requirements)

เพื่อให้ระบบมีความปลอดภัย มีเสถียรภาพ และสามารถรองรับการใช้งานในระดับองค์กร ดังนี้

#### 1. ด้านความปลอดภัย (Security)

- ระบบต้องมีการยืนยันตัวตน (Authentication) เช่น การเข้าสู่ระบบด้วยรหัสผ่านหรือ OTP ผ่าน Identity Provider
- ต้องมีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึง (Authorization) เพื่อจำกัดสิทธิ์การใช้งานตามบทบาท (Candidate, HR Staff, Hiring Manager)
- การจัดเก็บข้อมูลผู้สมัครต้องเป็นไปตามมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (เช่น PDPA หรือ GDPR)

#### 2. ด้านคุณภาพซอฟต์แวร์ (Software Quality)

- **ความพร้อมใช้งาน (Availability):** ระบบควรพร้อมใช้งานไม่น้อยกว่า 99%
- **ความง่ายในการใช้งาน (Usability):** ส่วนติดต่อผู้ใช้ (UI) ต้องใช้งานง่าย รองรับทั้งคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์พกพา
- **ประสิทธิภาพ (Performance):** รองรับผู้ใช้งานพร้อมกันได้ไม่น้อยกว่า 500 คน โดยไม่ทำให้การทำงานล่าช้า

#### 3. ด้านการบำรุงรักษา (Maintainability)

- ระบบสามารถอัปเดต ปรับปรุง หรือแก้ไขโมดูลย่อยได้โดยไม่กระทบต่อการทำงานหลัก
- การปรับปรุงระบบต้องทำได้โดยใช้เวลาหยุดระบบ (Downtime) น้อยที่สุด

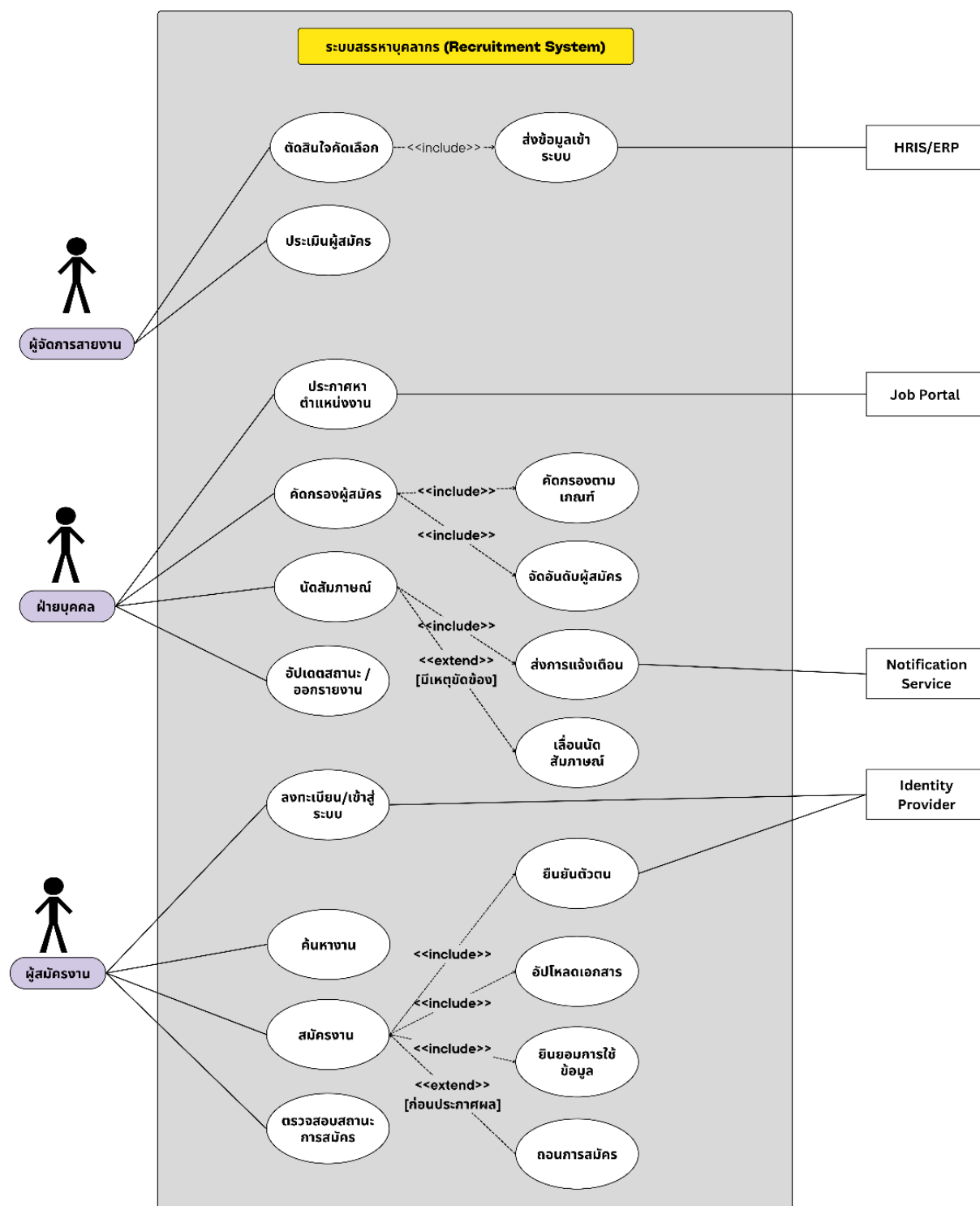
#### 4. ด้านการเชื่อมต่อ (Interoperability / Integration)

- ระบบต้องสามารถเชื่อมต่อกับระบบภายนอกผ่าน API ได้อย่างราบรื่น เช่น Job Portal, Notification Service, Core HRIS/ERP
- ต้องรองรับมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูล (เช่น JSON, XML) เพื่อสนับสนุนการบูรณาการกับระบบอื่นในอนาคต

#### 5. ด้านการปรับขนาด (Scalability)

- ระบบต้องรองรับการขยายจำนวนสาขาและปริมาณผู้สมัครที่เพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง
- ต้นทุนการรองรับการเติบโตของปริมาณข้อมูลและผู้ใช้งานไม่น้อยกว่า 30% ต่อปี

## 3.5 Use Case Diagram



### 3.6 Use Case Description

Use Case ID	UC-1.1
Use Case Name	ตัดสินใจคัดเลือก
Actor	ผู้จัดการฝ่ายจ้างงาน
Description	ผู้จัดการทำการพิจารณาผู้สมัครและตัดสินใจว่าจะคัดเลือกหรือไม่
Preconditions	มีข้อมูลผลสัมภาษณ์/รีวิวผู้สมัครแล้ว
Postconditions	ระบบบันทึกผลการตัดสินใจและ Audit Log หากเป็น 'คัดเลือก' → include ส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้จัดการตรวจสอบข้อมูลผู้สมัคร</li> <li>2. ผู้จัดการเลือกผลการตัดสินใจ (คัดเลือก / ไม่คัดเลือก)</li> <li>3. บันทึกผล + Audit Log และเรียกใช้ Use Case 'ส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ' ถ้าเป็นผลคัดเลือก</li> </ol>
Relationship	include → ส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ

Use Case ID	UC-1.2
Use Case Name	ส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ
Actor	ระบบ
Description	หลังจากตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัคร ระบบจะส่งข้อมูลไปยัง HRIS/ERP เพื่อต่อยอดกระบวนการบริหารบุคลากร
Preconditions	มีผลการตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัครเรียบร้อยแล้ว
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ข้อมูลผู้ผ่านการคัดเลือกถูกส่งและได้รับ Acknowledgement จาก HRIS/ERP</li> <li>• มีการบันทึก Audit Log (ผู้กระทำ, เวลา, รายละเอียด)</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้จัดการกดยืนยันการส่งข้อมูล</li> <li>2. ระบบตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล</li> <li>3. ระบบส่งข้อมูลผู้สมัครเข้าสู่ HRIS/ERP</li> <li>4. ระบบแจ้งสถานะการส่งข้อมูลสำเร็จ</li> </ol>
Relationship	ตัดสินใจคัดเลือก → include → ส่งข้อมูลเข้าสู่ระบบ

Use Case ID	UC-1.3
Use Case Name	ประเมินผู้สมัคร
Actor	ผู้จัดการฝ่ายจ้างงาน
Description	ใช้แบบฟอร์มการประเมินมาตรฐาน (Standardized Evaluation Form) เพื่อตรวจสอบและให้คะแนนผู้สมัครตามสมรรถนะที่กำหนด
Preconditions	ผู้สมัครผ่านการสัมภาษณ์ / HR เตรียมแบบฟอร์มมาตรฐานแล้ว
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบบันทึกผลการประเมินและคะแนนรวมไว้ในฐานข้อมูล</li> <li>• ระบบบันทึก Audit Log (ผู้กระทำ, เวลา, รายละเอียด)</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เปิดโปรไฟล์ผู้สมัคร</li> <li>2. ระบบแสดงแบบฟอร์มมาตรฐาน</li> <li>3. กรอกรคะแนน/ความเห็น</li> <li>4. ระบบคำนวณคะแนนรวมและบันทึกผล</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-2.1
Use Case Name	ประกาศหาตำแหน่งงาน
Actor	HR
Description	HR ประกาศตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร เพื่อให้ผู้สมัครสามารถเห็นและสมัครได้
Preconditions	HR มีข้อมูลตำแหน่งงานที่จะประกาศ
Postconditions	ข้อมูลตำแหน่งงานถูกบันทึกในระบบและเผยแพร่ให้ผู้สมัครเห็น (ผ่าน ATS/Job Portal)
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. HR กรอกข้อมูลตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร</li> <li>2. ระบบบันทึกประกาศงาน</li> <li>3. ระบบเผยแพร่ประกาศไปยัง Job Portal/หน้าเว็บสมัครงาน</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-2.2
Use Case Name	คัดกรองผู้สมัคร
Actor	HR
Description	HR ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเบื้องต้น เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานและสามารถจัดอันดับสำหรับขั้นตอนถัดไป
Preconditions	ผู้สมัครส่งใบสมัครและข้อมูลเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้ว
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ได้รายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการคัดกรอง</li> <li>• ผลการคัดกรองถูกบันทึกในระบบ</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. HR เปิดรายการใบสมัคร</li> <li>2. ระบบแสดงข้อมูลผู้สมัคร</li> <li>3. HR ตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐานของผู้สมัคร</li> <li>4. ระบบดำเนินการคัดกรองตามเกณฑ์ (include UC-2.3)</li> <li>5. ระบบจัดอันดับผู้สมัครตามคะแนน (include UC-2.4)</li> <li>6. ระบบบันทึกผลการคัดกรอง</li> </ol>
Relationship	include -> คัดกรองตามเกณฑ์, include -> จัดอันดับผู้สมัคร

Use Case ID	UC-2.3
Use Case Name	คัดกรองตามเกณฑ์
Actor	HR
Description	HR ตรวจสอบผู้สมัครตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น คุณสมบัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และทักษะเฉพาะ เพื่อระบุว่าผ่านหรือไม่ผ่านการคัดกรองเบื้องต้น
Preconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ได้ผลการคัดกรองเบื้องต้น (ผ่าน/ไม่ผ่าน)</li> <li>• ผลการคัดกรองถูกบันทึกในระบบ</li> </ul>
Postconditions	ได้ผลการคัดกรองเบื้องต้น
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. HR เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สมัครกับเกณฑ์ที่กำหนด</li> <li>2. ระบบแสดงผลการคัดกรอง (ผ่าน/ไม่ผ่าน)</li> <li>3. ระบบบันทึกผลไว้ในฐานข้อมูล</li> </ol>
Relationship	none



Use Case ID	UC-2.4
Use Case Name	จัดอันดับผู้สมัคร
Actor	HR
Description	ใช้ผลการคัดกรองและคะแนนที่ได้เพื่อจัดลำดับความเหมาะสมของผู้สมัคร โดยระบบช่วยคำนวณและสร้างลำดับอัตโนมัติ
Preconditions	มีผลคะแนนจากการคัดกรองผู้สมัคร
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>ได้ลำดับความเหมาะสมของผู้สมัคร</li> <li>ผลการจัดอันดับถูกบันทึกในระบบ</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>HR ตรวจสอบคะแนนผู้สมัครที่ได้จากการคัดกรอง</li> <li>HR บันทึก/ยืนยันคะแนนของผู้สมัคร</li> <li>ระบบประมวลผลและสร้างลำดับผู้สมัคร</li> <li>ระบบบันทึกผลการจัดอันดับในฐานข้อมูล</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-2.5
Use Case Name	นัดสัมภาษณ์
Actor	HR
Description	HR กำหนดวัน-เวลาในการสัมภาษณ์ผู้สมัคร และระบบจะบันทึกนัดหมายพร้อมส่งการแจ้งเตือนให้ผู้สมัครทราบ
Preconditions	ผู้สมัครผ่านการคัดกรองและได้รับการคัดเลือกเข้าสู่รอบสัมภาษณ์
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้สมัครได้รับข้อมูลการนัดสัมภาษณ์</li> <li>ระบบบันทึกนัดหมายในฐานข้อมูล</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>HR เลือกผู้สมัครที่ต้องการนัดสัมภาษณ์</li> <li>HR กำหนดวัน-เวลา และรายละเอียดการสัมภาษณ์</li> <li>ระบบบันทึกข้อมูลการนัดสัมภาษณ์</li> <li>ระบบเรียกใช้ UC “ส่งการแจ้งเตือน” เพื่อแจ้งผู้สมัครและ HR</li> </ol>
Relationship	include → ส่งการแจ้งเตือน, extend → เลื่อนนัดสัมภาษณ์

Use Case ID	UC-2.6
Use Case Name	ส่งการแจ้งเตือน
Actor	ระบบ
Description	ระบบทำหน้าที่ส่งข้อความหรืออีเมลแจ้งเตือนการนัดสัมภาษณ์หรือเหตุการณ์สำคัญให้ผู้สมัครและ HR
Preconditions	HR บันทึกการนัดสัมภาษณ์ หรือมีอีเวนต์ที่ต้องแจ้ง (เช่น สร้างนัด, เปลี่ยนสถานะ)
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้สมัครได้รับการแจ้งเตือน</li> <li>ระบบบันทึกผลการส่ง (สำเร็จ/ล้มเหลว) พร้อม Retry และ Log</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบดึงข้อมูลการนัดหมายหรือเหตุการณ์ที่ต้องแจ้ง</li> <li>ระบบสร้างข้อความ/อีเมลแจ้งเตือน</li> <li>ระบบส่งแจ้งเตือนไปยังผู้สมัครและ HR</li> <li>ระบบตรวจสอบผลการส่งและบันทึก Log</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-2.7
Use Case Name	เลื่อนนัดสัมภาษณ์
Actor	HR
Description	HR แก้ไขหรือเลื่อนการนัดสัมภาษณ์ผู้สมัคร
Preconditions	มีการนัดสัมภาษณ์ในระบบอยู่ก่อน
Postconditions	ระบบอัปเดตนัดหมายใหม่และแจ้งผู้สมัคร
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>HR เลือกนัดสัมภาษณ์ที่ต้องการเลื่อน</li> <li>HR กำหนดวัน-เวลาใหม่</li> <li>ระบบบันทึกการเปลี่ยนแปลงนัดหมาย</li> </ol>
Relationship	extend → นัดสัมภาษณ์ (เงื่อนไข: มีการเปลี่ยนแปลงกำหนดการ)

Use Case ID	UC-2.8
Use Case Name	อัปเดตสถานะ / ออกรายงาน
Actor	HR
Description	HR อัปเดตสถานะผู้สมัครให้เป็นปัจจุบัน และสร้างรายงานสรุปผลการสรรหาเพื่อนำเสนอต่อฝ่ายบริหาร
Preconditions	มีข้อมูลผู้สมัครบันทึกอยู่ในระบบแล้ว
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>สถานะผู้สมัครได้รับการอัปเดตเป็นปัจจุบัน</li> <li>มีรายงานผลการสรรหาที่บันทึก/ส่งออกได้</li> <li>ระบบบันทึก Audit Log (ผู้กระทำ/เวลา/ค่าที่เปลี่ยน)</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>HR เลือกผู้สมัครที่ต้องการอัปเดตสถานะ</li> <li>ระบบบันทึกสถานะใหม่และอัปเดตในฐานข้อมูล</li> <li>HR ส่งออกรายงานสรุปผลการสรรหา</li> <li>ระบบสร้างรายงานและบันทึกการกระทำใน Audit Log</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-3.1
Use Case Name	ลงทะเบียน/เข้าสู่ระบบ
Actor	ผู้สมัครงาน
Description	ผู้สมัครงานลงทะเบียนสำหรับบัญชีใหม่หรือเข้าสู่ระบบด้วยบัญชีเดิมผ่าน Identity Provider
Preconditions	ผู้สมัครอยู่ที่หน้าเข้าสู่ระบบ
Postconditions	ผู้สมัครเข้าสู่ระบบสำเร็จ
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>สมัครเลือกลงทะเบียนหรือเข้าสู่ระบบ</li> <li>กรอกข้อมูลที่จำเป็น</li> <li>ระบบเรียกใช้ Identity Provider เพื่อตรวจสอบและยืนยันตัวตน</li> <li>เข้าสู่ระบบสำเร็จ</li> </ol>
Relationship	include → ยืนยันตัวตน

Use Case ID	UC-3.2
Use Case Name	ค้นหางาน
Actor	ผู้สมัครงาน
Description	ผู้สมัครค้นหาตำแหน่งงานที่สนใจในระบบ
Preconditions	เข้าสู่ระบบสำเร็จ
Postconditions	แสดงรายการงานที่ตรงตามเงื่อนไขค้นหา
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้สมัครเข้าสู่หน้าค้นหา</li> <li>ระบุเงื่อนไขการค้นหา (เช่น ชื่อตำแหน่ง, ประเภทงาน)</li> <li>ระบบแสดงผลลัพท์ตำแหน่งงาน</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-3.3
Use Case Name	สมัครงาน
Actor	ผู้สมัครงาน
Description	ผู้สมัครเลือกตำแหน่งงานที่สนใจ กรอกข้อมูลใบสมัคร อัปโหลดเอกสารที่เกี่ยวข้อง
Preconditions	ผู้สมัครเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้วและเลือกตำแหน่งงานที่ต้องการสมัคร
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบบันทึกใบสมัครและเอกสารแนบ</li> <li>สถานะใบสมัครถูกสร้างขึ้นในระบบ</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้สมัครเลือกตำแหน่งงานที่ต้องการสมัคร</li> <li>2. ผู้สมัครกรอกข้อมูลใบสมัคร</li> <li>3. ระบบเรียกใช้ UC “ยืนยันตัวตน” (include)</li> <li>4. ผู้สมัครอัปโหลดเอกสารประกอบ (include)</li> <li>5. ผู้สมัครยินยอมการใช้ข้อมูล (include)</li> <li>6. ระบบบันทึกและยืนยันการสมัครสำเร็จ</li> </ol>
Relationship	<ul style="list-style-type: none"> <li>include → ยืนยันตัวตน</li> <li>include → อัปโหลดเอกสาร</li> <li>include → ยินยอมการใช้ข้อมูล</li> <li>extend → ก่อนการสมัคร</li> </ul>

Use Case ID	UC-3.4
Use Case Name	ยืนยันตัวตน
Actor	ผู้สมัครงาน
Description	ยืนยันตัวตน เช่น email OTP ผ่าน Identity Provider
Preconditions	ผู้สมัครอยู่ในขั้นตอนที่ระบบร้องขอการยืนยันตัวตน (เช่น ระหว่างลงทะเบียนหรือสมัครงาน)
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>การยืนยันตัวตนสำเร็จ</li> <li>ระบบได้รับการยืนยันจาก Identity Provider</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กรอกข้อมูลลงทะเบียน</li> <li>2. รับรหัส/ลิงก์ยืนยัน</li> <li>3. กดยืนยัน</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-3.5
Use Case Name	อัปโหลดเอกสาร
Actor	ผู้สมัครงาน
Description	อัปโหลดไฟล์ เช่น resume, สำเนาบัตร ฯลฯ
Preconditions	กำลังกรอกใบสมัคร
Postconditions	ระบบเก็บไฟล์แนบกับใบสมัคร
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กดปุ่มอัปโหลด</li> <li>2. เลือกไฟล์</li> <li>3. อัปโหลดสำเร็จ</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-3.6
Use Case Name	ยินยอมการใช้ข้อมูล
Actor	ผู้สมัครงาน
Description	เช็คเลือกยินยอมให้ใช้ข้อมูลส่วนตัวตามนโยบาย (PDPA)
Preconditions	อยู่ในขั้นตอนสมัครงาน
Postconditions	ระบบบันทึกการยินยอม
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>อ่านประกาศการใช้ข้อมูล</li> <li>เช็คยินยอม</li> </ol>
Relationship	none

Use Case ID	UC-3.7
Use Case Name	ถอนการสมัคร
Actor	ผู้สมัครงาน
Description	ผู้สมัครยกเลิกใบสมัครงานที่เคยส่งไปแล้ว
Preconditions	ผู้สมัครยกเลิกใบสมัครงานที่เคยส่งไปแล้ว กรณีไม่ต้องการดำเนินการสมัครต่อ
Postconditions	<ul style="list-style-type: none"> <li>สถานะใบสมัครเปลี่ยนเป็น “ถอนการสมัคร”</li> <li>ระบบบันทึก Audit Log (ผู้กระทำ/เวลา/รายละเอียด)</li> </ul>
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้สมัครเข้าสู่ระบบและเปิดรายการใบสมัครของตน</li> <li>ผู้สมัครเลือก “ถอนการสมัคร” ในตำแหน่งงานที่ต้องการ</li> <li>ระบบปรับสถานะเป็น “ถอนการสมัคร”</li> <li>ระบบแจ้งยืนยันการถอนการสมัครสำเร็จ</li> </ol>
Relationship	extend → สมัครงาน (เงื่อนไข: ก่อนประกาศผล)

Use Case ID	UC-3.8
Use Case Name	ตรวจสอบสถานะการสมัคร
Actor	ผู้สมัครงาน
Description	ผู้สมัครเข้าสู่ระบบและดูสถานะใบสมัครของตน (กำลังพิจารณา/ผ่าน/ไม่ผ่าน ฯลฯ)
Preconditions	ผู้สมัครมีรายการสมัครงานในระบบ
Postconditions	ผู้สมัครทราบสถานะใบสมัครแต่ละตำแหน่ง
Main Flow	<ol style="list-style-type: none"> <li>เข้าหน้า “สถานะการสมัคร”</li> <li>ระบบแสดงผลสถานะ (กำลังดำเนินการ, ผ่าน, ไม่ผ่าน ฯลฯ)</li> </ol>
Relationship	none

## บทที่ 4

### การออกแบบระบบ (System Design)

#### 4.1 ภาพรวมการออกแบบระบบ (System Overview)

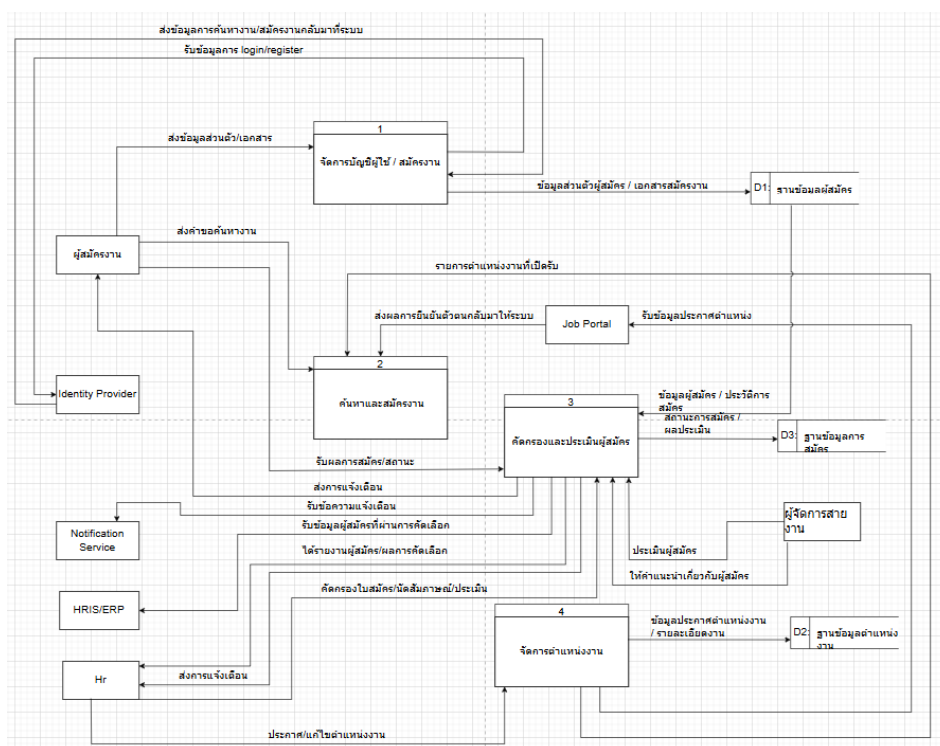
ระบบ **AATS (Advice Applicant Tracking System)** เป็นระบบบริหารจัดการกระบวนการสมัครงานออนไลน์ที่รองรับผู้ใช้งานหลัก 3 บทบาท ได้แก่ **ผู้สมัครงาน (Candidate)**, **ฝ่ายบุคคล (HR)** และ **ผู้จัดการสายงาน (Hiring Manager – HM)** โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความโปร่งใสในการรับสมัคร คัดกรอง และประเมินผู้สมัครงาน ระบบถูกพัฒนาด้วยสถาปัตยกรรมแบบแยกส่วนประกอบ Frontend/Backend อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยเสริมความปลอดภัย ความยืดหยุ่นในการพัฒนา และรองรับการขยายระบบในอนาคต โดยภาพรวมเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาระบบมีดังนี้:

- **Frontend (ส่วนติดต่อผู้ใช้):** พัฒนาด้วย React (Vite) และออกแบบ UI ด้วย TailwindCSS ร่วมกับชุด component library ของ **shadcn/ui** (ที่สร้างบน Radix UI) เพื่อให้ได้ส่วนติดต่อผู้ใช้ที่ทันสมัย รองรับทุกขนาดหน้าจอ (Responsive) และใช้งานง่าย
- **Backend (ส่วนประมวลผล):** พัฒนาด้วยภาษา Go โดยใช้ **Gin Framework** สำหรับสร้าง REST API และจัดการงานฝั่งเซิร์ฟเวอร์ รองรับการยืนยันตัวตนแบบ JWT และการกำหนดสิทธิ์ตามบทบาท (Role-Based Access Control) เพื่อให้แต่ละบทบาทเข้าถึงฟังก์ชันที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม
- **Database (ฐานข้อมูล):** ใช้ระบบจัดการฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ PostgreSQL ในสภาพแวดล้อมการใช้งานจริง (production) และใช้ SQLite สำหรับการพัฒนาและทดสอบในเครื่อง (local development/testing)

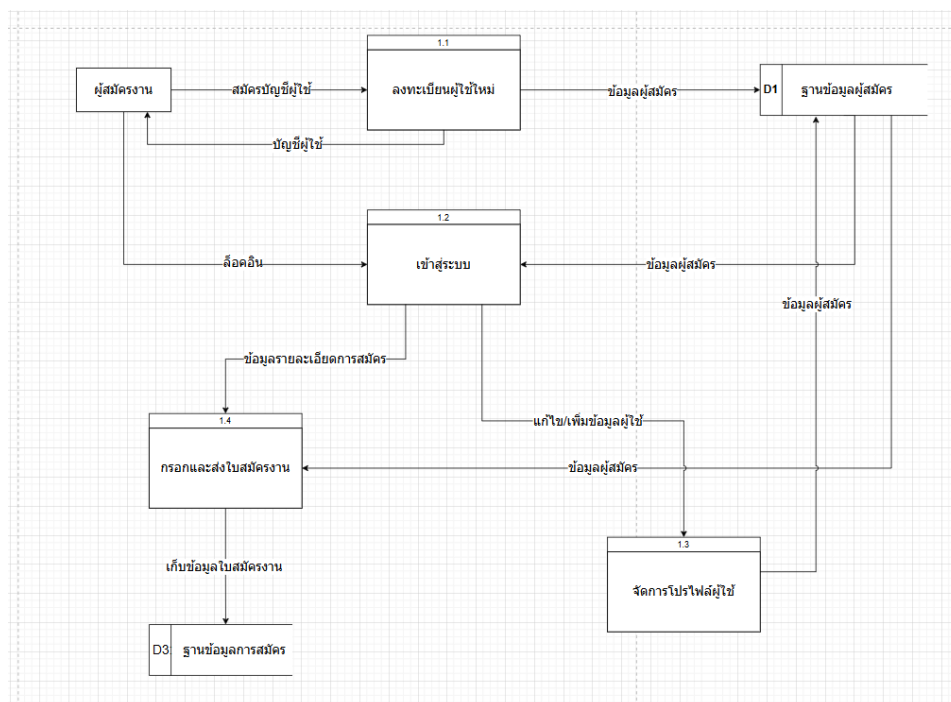
องค์ประกอบ Frontend และ Backend สื่อสารกันผ่าน **HTTP REST API** ซึ่งทำให้สามารถปรับเปลี่ยนหรือขยายแต่ละส่วนได้อย่างอิสระ (เช่น สามารถแยก deploy ส่วน Frontend บนบริการ Vercel และ Backend บน Railway ได้) นอกจากนี้ ระบบยังมีการจัดการประเด็นด้านความปลอดภัย เช่น การกำหนด CORS (Allowed origins, methods, headers) เพื่อป้องกันการเรียกใช้งานข้ามโดเมนที่ไม่พึงประสงค์ และรองรับทั้งการใช้งานในสภาพแวดล้อมการพัฒนา กับสภาพแวดล้อมจริงผ่าน Docker Compose เพื่อความสะดวกในการติดตั้งระบบในเซิร์ฟเวอร์ต่างๆ

## 4.2 แบบจำลองกระบวนการทำงาน

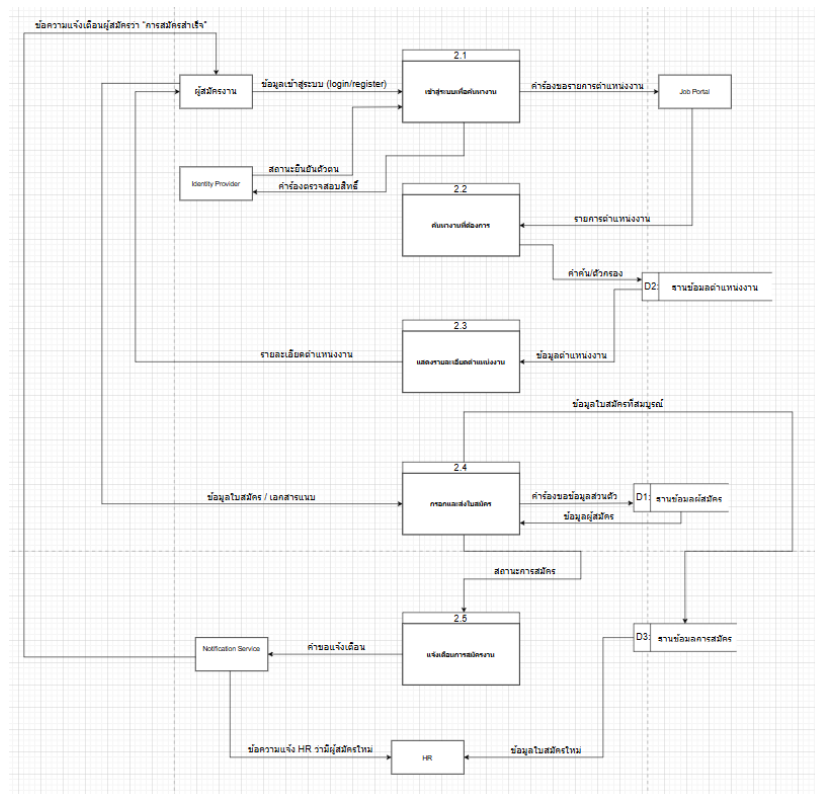
- (DFD Level 0)



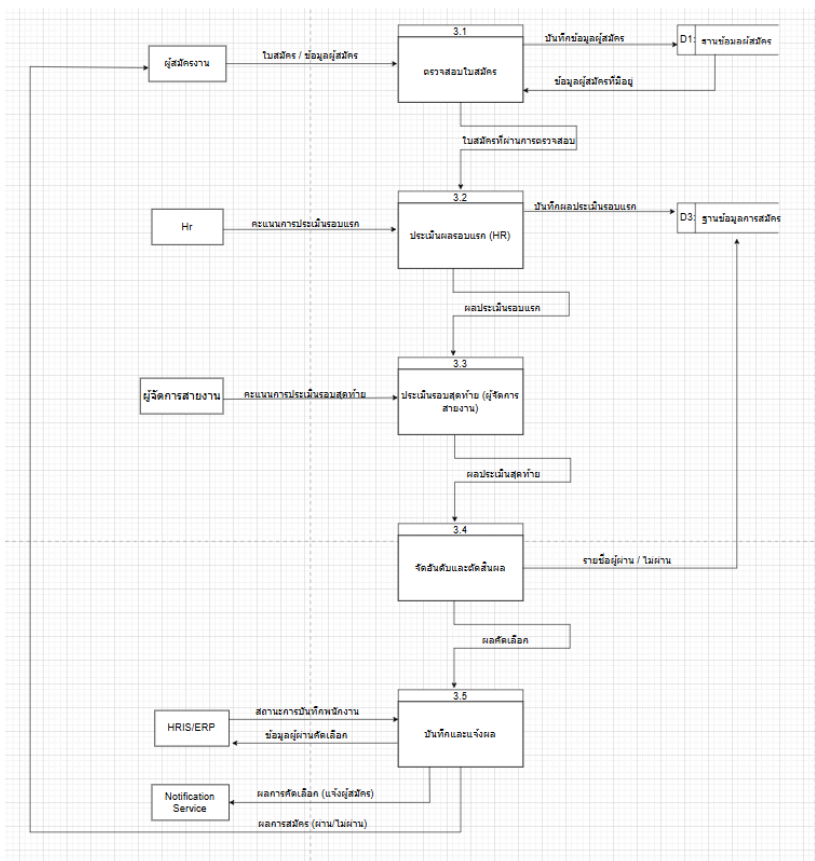
- (DFD Level 1 Process 1)



- (DFD Level 1 Process 2)

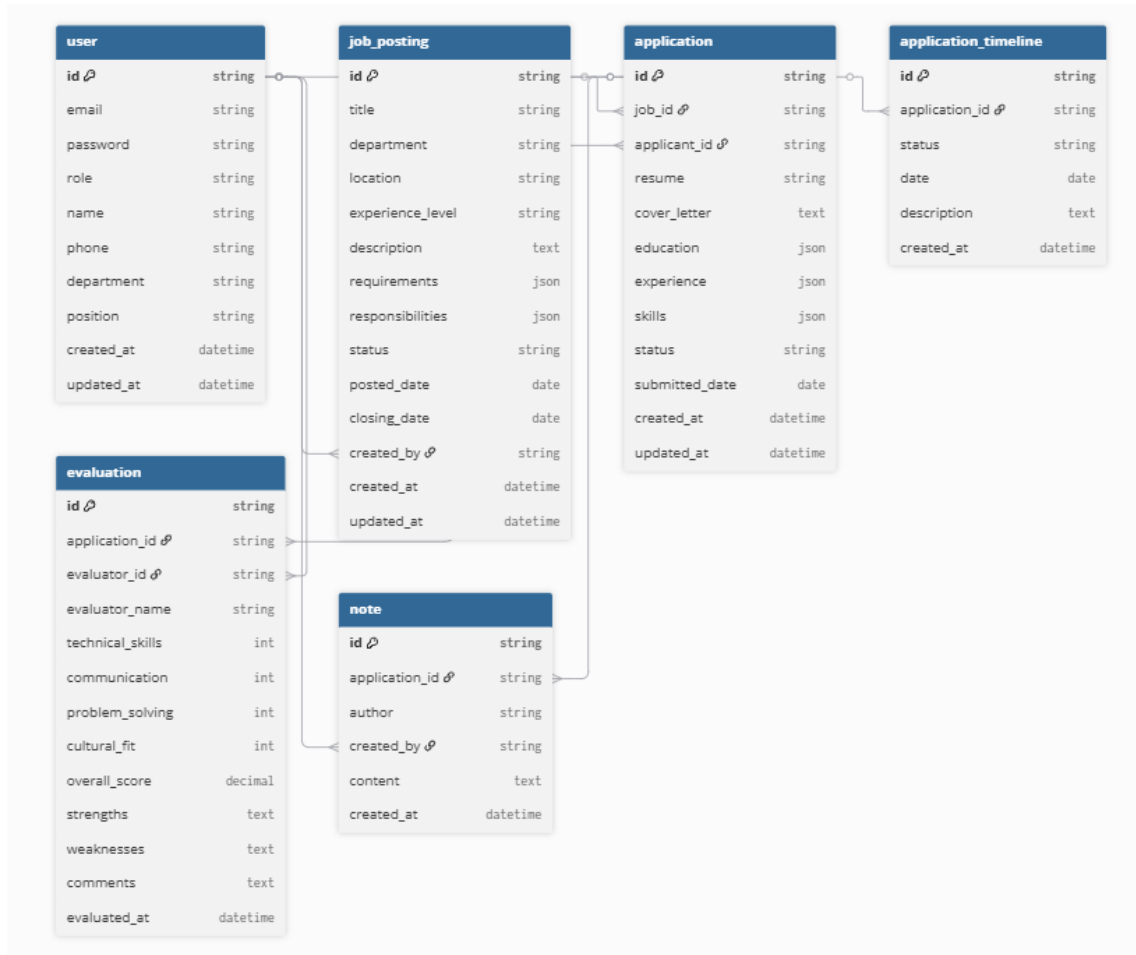


- (DFD Level 1 Process 3)



### 4.3 แบบจำลองฐานข้อมูล (ERD)

ฐานข้อมูลของระบบ **AATS (Advice Applicant Tracking System)** ออกแบบให้รองรับกระบวนการสมัครงาน การคัดกรอง และการประเมินผล โดยมีทั้งหมด **6 Entity** หลัก ดังนี้



#### Entity หลัก:

- **User:**  
id, email, password, role, name, phone, department, position, created\_at, updated\_at
- **JobPosting:**  
id, title, department, location, experience\_level, description, requirements, responsibilities, status, posted\_date, closing\_date, created\_by
- **Application:**  
id, job\_id, applicant\_id, resume, cover\_letter, education, experience, skills, status, submitted\_date, created\_at, updated\_at



- **Evaluation:**

id, application\_id, evaluator\_id, evaluator\_name, technical\_skills, communication, problem\_solving, cultural\_fit, overall\_score, strengths, weaknesses, comments, evaluated\_at

- **Note:**

id, application\_id, author, created\_by, content, created\_at

- **Timeline:**

id, application\_id, status, date, description, created\_at

### ความสัมพันธ์ระหว่างตาราง

- User 1:N JobPosting
- User 1:N Application
- JobPosting 1:N Application
- Application 1:N Timeline
- Application 1:N Note
- Application 1:1 Evaluation

#### 4.4 การออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้ (UI Design)

##### หน้าส่วนกลาง (Shared Pages)

1. Landing Page – หน้าแรกแนะนำระบบ AATS พร้อมปุ่ม “เข้าสู่ระบบ / สมัครสมาชิก”
2. Login / Register Page – หน้าสำหรับเข้าสู่ระบบหรือสมัครสมาชิกใหม่

##### หน้าผู้สมัครงาน (Candidate Pages)

1. Jobs List Page – แสดงตำแหน่งงานทั้งหมด พร้อมช่องค้นหาและตัวกรอง
2. Job Detail / Apply Page – แบบฟอร์มสมัครงาน 3 ส่วน (ข้อมูลส่วนตัว / การศึกษา / เอกสารแนบ)
3. Track Status Page – แสดงสถานะใบสมัครและไทม์ไลน์แต่ละขั้นตอน
4. Profile Page – ดูและแก้ไขข้อมูลส่วนตัว

##### หน้าฝ่ายบุคคล (HR Pages)

1. HR Dashboard Page – สรุปสถิติ จำนวนผู้สมัคร สถานะ และกราฟ
2. Job Management Page – สร้าง/แก้ไข/ปิดประกาศงาน
3. Applicants Management Page – ดูใบสมัครทั้งหมด เปลี่ยนสถานะ ใส่หมายเหตุ
4. Applicant Detail Page – รายละเอียดผู้สมัคร, Timeline, Note, ผลประเมิน

##### หน้าผู้จัดการสายงาน (Hiring Manager Pages)

1. HM Dashboard Page – แสดงสถิติการประเมิน
2. Evaluation List Page – รายการผู้สมัครที่ต้องประเมิน
3. Evaluation Form Page – ฟอร์มให้คะแนน 4 ด้าน + ข้อคิดเห็น

## บทที่ 5

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ (Conclusion and Recommendations)

#### 5.1 สรุปโครงการ

ระบบ **AATS – Advice Applicant Tracking System** เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อบริหารจัดการกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กรแบบครบวงจร โดยออกแบบให้รองรับการทำงานของผู้ใช้งาน 3 บทบาทหลัก ได้แก่ ผู้สมัครงาน (Candidate), เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล (HR Staff) และผู้จัดการสายงาน (Hiring Manager – HM)

ระบบถูกพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยี **Frontend (React + TailwindCSS)** และ **Backend (Go + Gin Framework + PostgreSQL)** เชื่อมโยงผ่าน REST API พร้อมด้วยระบบยืนยันตัวตนแบบ **JWT Authentication** และการควบคุมสิทธิ์การเข้าถึง (Role-Based Access Control: RBAC)

โครงสร้างระบบถูกออกแบบให้แยกส่วน (Modular Architecture) เพื่อความสะดวกในการพัฒนาปรับปรุง และขยายระบบในอนาคต

#### 5.2 ผลลัพธ์ที่ได้

ผลลัพธ์จากการพัฒนาและทดสอบระบบสรุปได้ดังนี้

1. ระบบสามารถทำงานได้ครบวงจร ตั้งแต่การสมัครงาน การคัดกรอง ไปจนถึงการประเมินผู้สมัคร
2. Frontend และ Backend เชื่อมต่อกันผ่าน API ได้สมบูรณ์ (CRUD, Auth, Role-based Access)
3. มี Endpoint สำหรับ Seed ข้อมูลทดสอบ เพื่อจำลองกระบวนการทำงานจริง
4. ระบบสามารถ Deploy ผ่าน Docker Compose ได้อย่างสมบูรณ์
5. ส่วนติดต่อผู้ใช้ (UI/UX) ออกแบบให้เข้าใจง่าย เป็นมิตรต่อผู้ใช้ และรองรับการใช้งานหลายอุปกรณ์ (Responsive)

### 5.3 ประโยชน์ของระบบ

ระบบ AATS ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์กร ดังนี้

1. ลดภาระงานของ ฝ่ายบุคคล (HR) และ ผู้จัดการสายงาน (HM) ในการจัดการใบสมัครและการประเมิน
2. ผู้สมัครสามารถ สมัครงานและติดตามสถานะได้ด้วยตนเอง (Self-Service Portal)
3. ระบบออกแบบให้แยก Frontend / Backend ชัดเจน ทำให้ ขยายและปรับปรุงได้ง่าย
4. รองรับการใช้งานผ่านหลายช่องทาง เช่น Web Browser, Mobile Browser และ REST API สำหรับระบบภายนอก
5. เพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในกระบวนการสรรหา

### 5.4 ข้อจำกัดของระบบ

แม้ระบบจะสามารถใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์หลัก แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมในอนาคต ได้แก่

1. ระบบในโหมดพัฒนา (Development Mode) ใช้ SQLite ซึ่งอาจไม่เหมาะกับการใช้งานในสเกลองค์กรขนาดใหญ่
2. ระบบส่งอีเมลและแจ้งเตือนยังเป็น Mock Function ในฝั่ง Frontend (ยังไม่เชื่อมต่อบริการจริง)
3. ยังไม่มีระบบ การแจ้งเตือนแบบ Real-time (WebSocket / Push Notification)
4. ยังไม่มีระบบ Audit Log หรือ Monitoring Dashboard สำหรับติดตามการใช้งานและตรวจสอบข้อผิดพลาด

### 5.5 แนวทางพัฒนาต่อ

เพื่อให้ระบบมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและพร้อมใช้งานในระดับ Production สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้

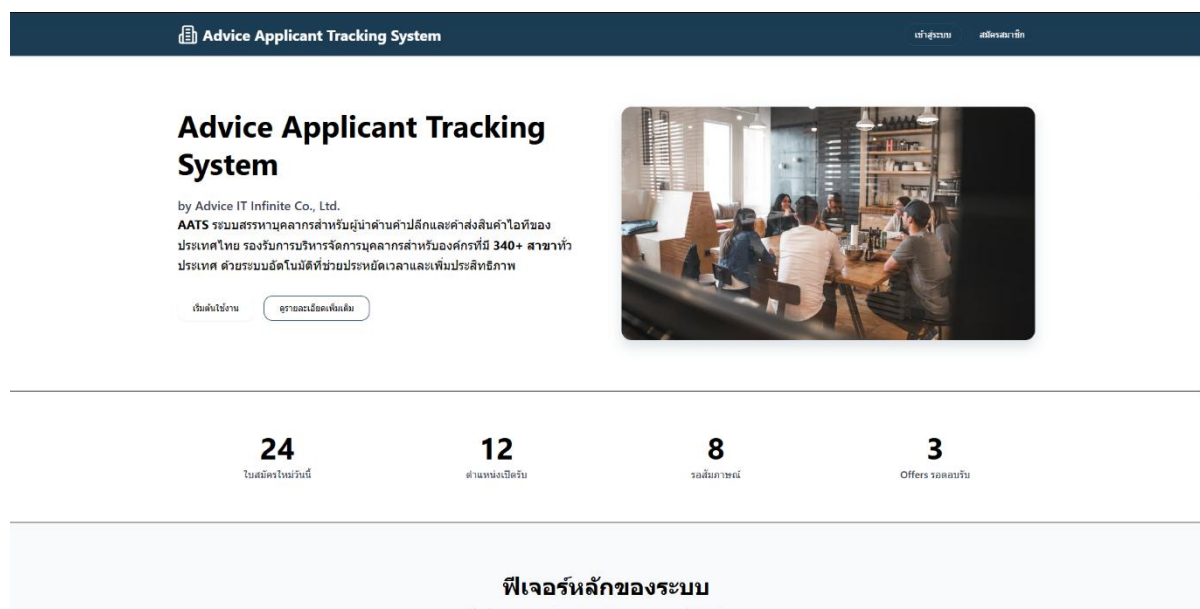
1. เพิ่มระบบการแจ้งเตือน (Notification System) เช่น Email, LINE Notify หรือ Push Notification
2. เชื่อมต่อบริการอีเมลจริง (Email Service Integration) ผ่าน SendGrid หรือ AWS SES
3. เพิ่ม Unit Test และ Integration Test เพื่อให้มั่นใจในความถูกต้องของฟังก์ชันการทำงาน
4. ปรับปรุงการแสดงผลบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ (Responsive/Mobile-first Design) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ปรับปรุงประสบการณ์ผู้ใช้ (UI/UX) ตามผลการทดสอบจากผู้ใช้จริง
6. เพิ่มระบบ Audit Log, Monitoring และ Error Tracking เพื่อช่วยติดตามการทำงานของระบบแบบเรียลไทม์

## บทที่ 6

### คู่มือการใช้งานและภาคผนวก

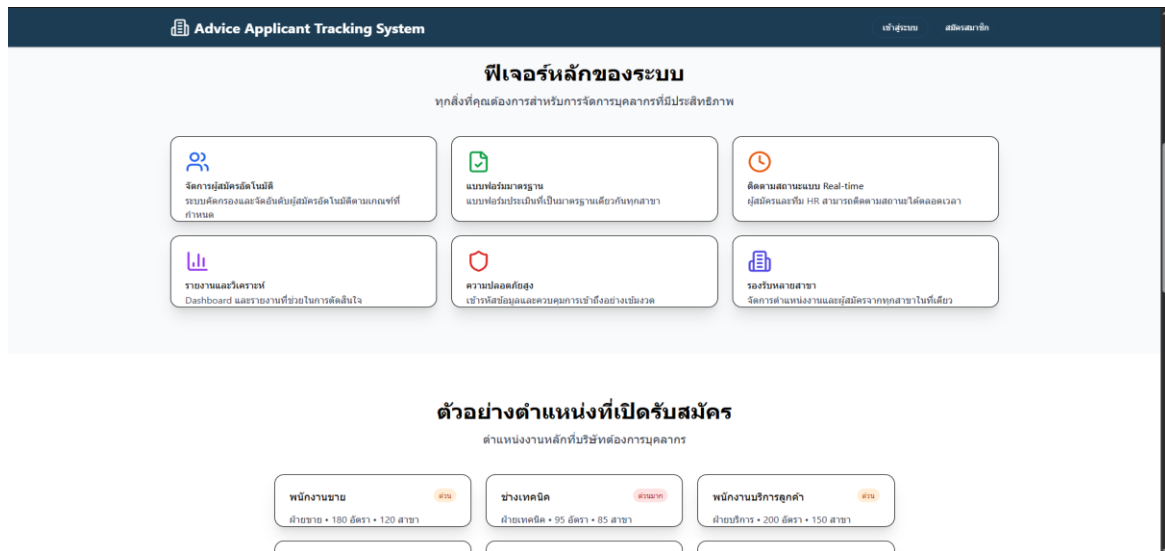
บทนี้จัดทำขึ้นเพื่อแนะนำและอธิบายการใช้งานระบบ Advice Applicant Tracking System (AATS) อย่างละเอียดครอบคลุมทุกขั้นตอนสำคัญตั้งแต่การเข้าสู่ระบบการค้นหาคำแหน่งงาน การกรอกข้อมูลใบสมัคร การติดตามสถานะไปจนถึงฟังก์ชันเสริมต่างๆ ที่ระบบมีให้บริการ ทั้งนี้จะมีคำอธิบายประกอบภาพหน้าจอในแต่ละส่วนอย่างชัดเจนเพื่อช่วยให้ผู้ใช้งานเข้าใจและสามารถใช้งานระบบได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

คู่มือการใช้งานในบทนี้เหมาะสำหรับทั้งผู้ที่ใช้ระบบเป็นประจำและผู้เริ่มต้นใช้งานโดยมีการนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่อ่านง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติตามได้จริงเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือปัญหาระหว่างใช้งาน ผู้ใช้สามารถกลับมาศึกษาเนื้อหาส่วนนี้เพื่อเป็นแนวทางหรืออ้างอิงได้ตลอดเวลา



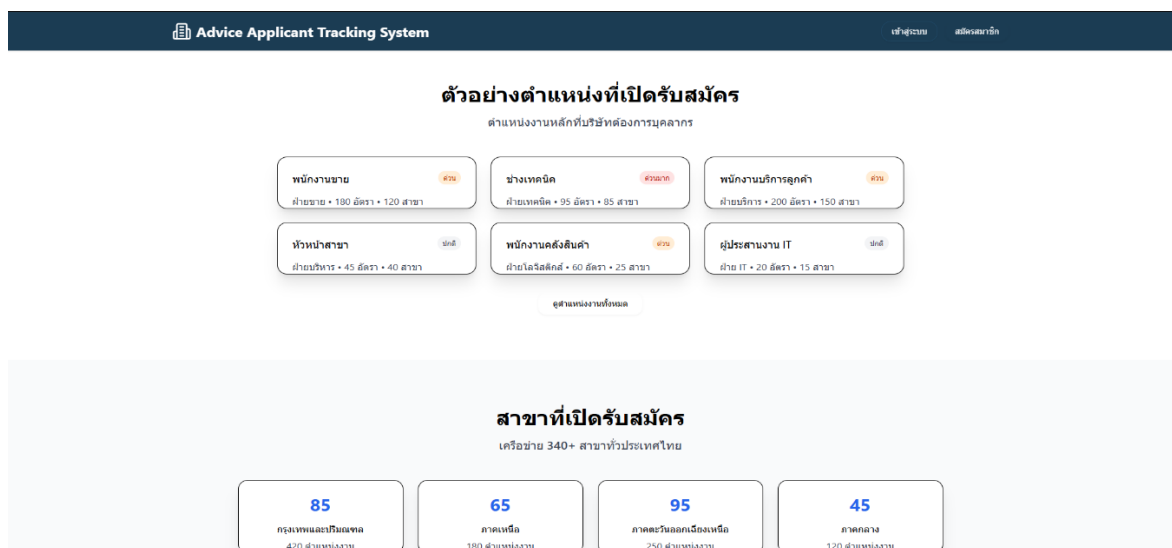
รูปภาพที่ 1 หน้าแรกของระบบ (Home page)

หน้านี้เป็นหน้าแรกของระบบบริหารจัดการติดตามผู้สมัครงาน (AATS) ของบริษัท Advice IT Infinite แสดงชื่อ ระบบ คำอธิบายและปุ่ม “เริ่มต้นใช้งาน” หรือ “ดูรายละเอียดเพิ่มเติม” รวมถึงสถิติจำนวนใบสมัคร ตำแหน่งที่เปิดรับ และผู้สมัครรอสัมภาษณ์



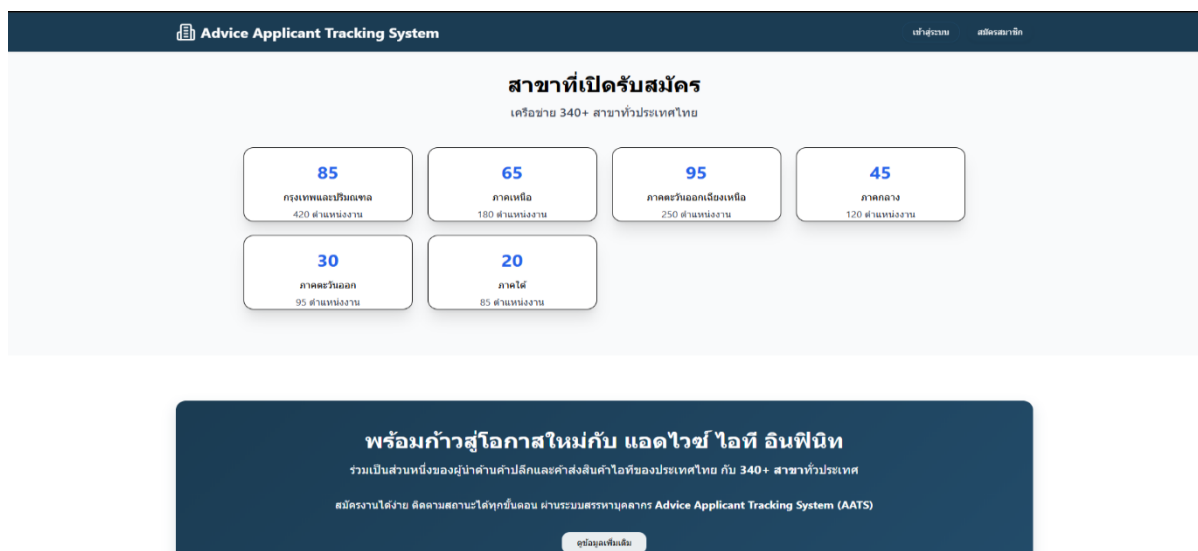
รูปภาพที่ 1.1 แสดงฟีเจอร์หลักของระบบ AATS

หน้าี่นำเสนอฟีเจอร์หลักของระบบ AATS เช่น การจัดการผู้สมัครอัตโนมัติติดตามสถานะแบบ Real-time รายงานสถิติ และรองรับหลายสาขา พร้อมตัวอย่างตำแหน่งงานที่รับสมัคร เช่น พนักงานขาย ช่างเทคนิค และระบุจำนวนสาขาที่เปิดรับในแต่ละตำแหน่ง



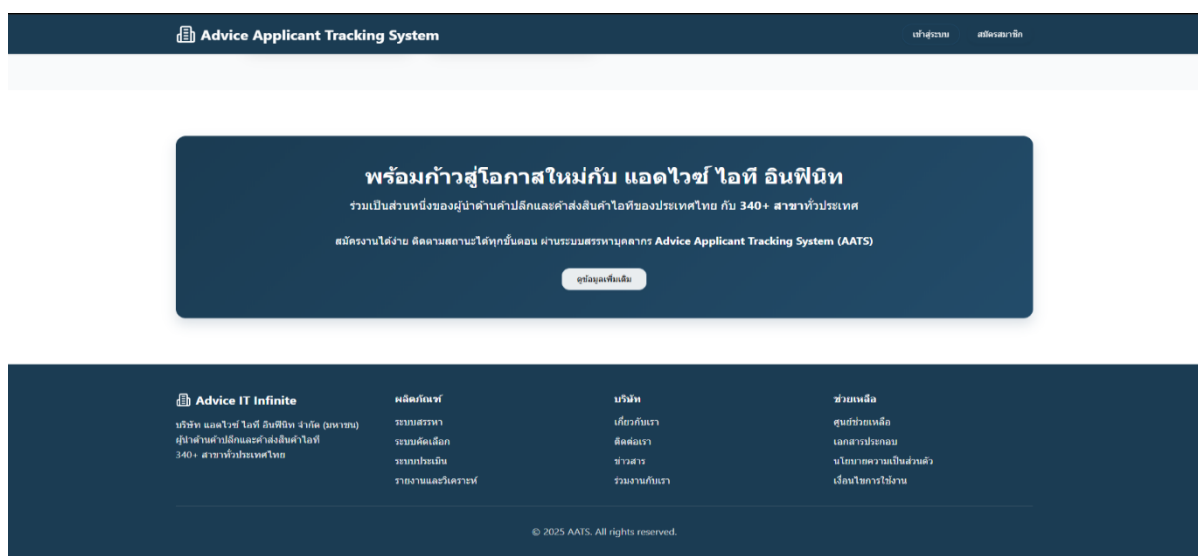
รูปภาพที่ 1.2 ตัวอย่างตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร

หน้าี่แสดงตัวอย่างตำแหน่งงานที่เปิดรับ พร้อมจำนวนสาขาและพื้นที่ที่รับสมัคร เช่น พนักงานขาย ช่างเทคนิค ฯลฯ และสรุปจำนวนสาขาในแต่ละภูมิภาค โดย Advice มีเครือข่ายมากกว่า 340 สาขาทั่วประเทศ

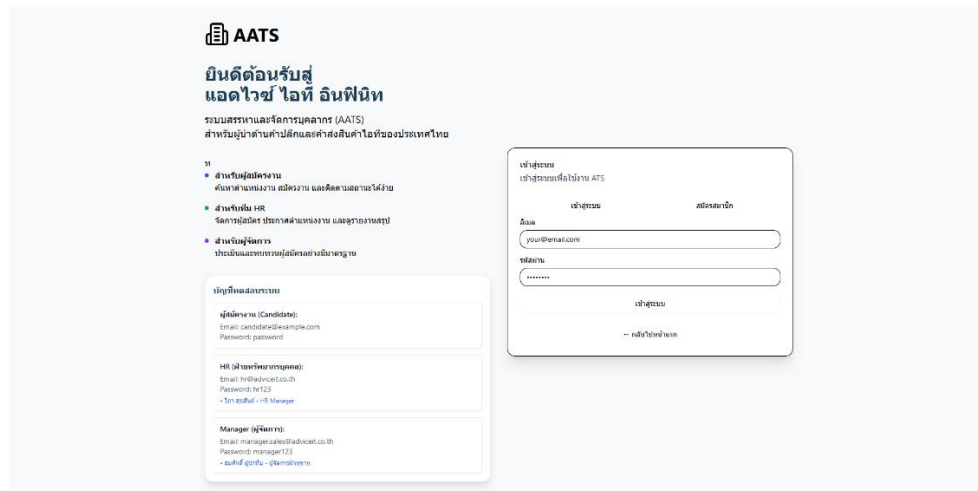


รูปภาพที่ 1.3 สาขาที่เปิดรับสมัคร

หน้านี้แสดงข้อมูลสาขาที่เปิดรับสมัครทั่วประเทศกว่า 340 สาขาพร้อมจำนวนตำแหน่งใน แต่ละภูมิภาคและมีข้อความเชิญชวนให้สมัครงานและติดตามสถานะผ่านระบบ AATS ได้อย่างสะดวก

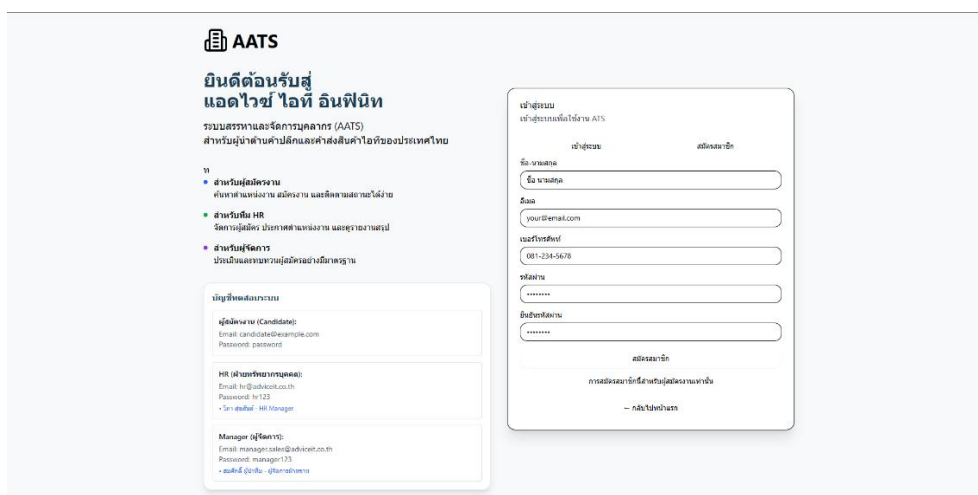


หน้านี้เป็นเว็บสมัครงานออนไลน์ของ Advice IT Infinite มีโลโก้ปุ่ม “เข้าสู่ระบบ” และ “สมัครสมาชิก” ข้อความเชิญชวนสมัครงาน (340+สาขาทั่วประเทศ) ปุ่ม “ดูข้อมูลเพิ่มเติม” และ ส่วนล่างแสดงข้อมูลบริษัทและเงื่อนไขการใช้งาน



รูปภาพที่ 2 หน้าเข้าสู่ระบบ (Login page)

หน้านี้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับเข้าใช้งานระบบ AATS ผู้ใช้ต้องกรอกอีเมลและรหัสผ่าน จากนั้นกด "เข้าสู่ระบบ" ระบบจะตรวจสอบข้อมูลและส่งผู้ใช้ไปยังหน้าหลักตามสิทธิ์ของแต่ละบทบาท(เช่น ผู้สมัคร,HR,ผู้จัดการ)นอกจากนี้ที่หน้าจอนี้ยังมีตัวอย่างบัญชีให้ทดลองเข้าใช้งานระบบแต่ละบทบาท



รูปภาพที่ 2.1 หน้าเข้าสู่ระบบ (Sign in)

หน้าจอนี้เป็นหน้า “สมัครสมาชิก” สำหรับระบบ AATS (Advice Applicant Tracking System) โดยผู้ใช้งานจะต้องกรอกข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล, อีเมล, เบอร์โทรศัพท์, รหัสผ่าน และยืนยันรหัสผ่าน จากนั้นกดปุ่ม "สมัครสมาชิก" เพื่อสร้างบัญชีผู้ใช้งานในระบบสำหรับผู้ใช้งานใหม่ ที่ต้องการสมัคร เข้าร่วมระบบ สมัครงานออนไลน์ด้านขายมีรายละเอียดอธิบายจุดเด่นของระบบATSและตัวอย่างบัญชีdemoเพื่อให้ศึกษาหรือใช้ทดสอบระบบได้ง่ายขึ้น



รูปภาพที่ 3 หน้าค้นหา (Search page)

หน้านี้ใช้สำหรับค้นหาและดูรายละเอียดตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครผู้ใช้สามารถกรอกคำค้นหาเลือกสถานที่และหมวดหมู่งานที่สนใจจากนั้นระบบจะแสดงรายการงานที่ตรงตามเงื่อนไขให้เลือกสมัครได้ทันที

หน้านี้คือหน้าแบบฟอร์มสำหรับกรอกข้อมูลสมัครงานตำแหน่ง “พนักงานคลังสินค้า” โดยผู้สมัครจะต้องกรอกข้อมูลส่วนตัว เช่น ชื่อ-นามสกุล อีเมล เบอร์โทรศัพท์ วันเกิด และที่อยู่ เพื่อใช้ในการสมัครงาน จากนั้นสามารถดำเนินการขั้นตอนถัดไปได้ตามกระบวนการสมัครงานออนไลน์

**สมัครงาน: พนักงานคลังสินค้า**  
ฝ่ายโลจิสติกส์ - คลังสินค้า นวมินทร์

ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ทักษะและความเชี่ยวชาญ เอกสารประกอบ ข้อมูลเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 จาก 6: ประวัติการศึกษา 33%

**ประวัติการศึกษา**

ระดับการศึกษาสูงสุด \* สถาบันการศึกษา \*

เลือกจบการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สาขาวิชา ปีที่จบการศึกษา

วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ 2024

เกรดเฉลี่ย (GPA)

3.50

**เคล็ดลับ:** กรุณาใส่ข้อมูลการศึกษาให้ครบถ้วนเพื่อให้ได้มาซึ่งใบใบการันตีใบการพิจารณา

← กลับจากหน้าสมัครงาน → ยืนยันข้อมูลก่อนบันทึกข้อมูล

ข้อมูลถูกบันทึกเรียบร้อยแล้ว

หน้านี้คือหน้ากรอกข้อมูล "ประวัติการศึกษา" ในขั้นตอนการสมัครงานตำแหน่งพนักงานคลังสินค้า ผู้สมัครต้องเลือก ระดับการศึกษา กรอกชื่อสถาบัน สาขาวิชา ปีที่จบและเกรดเฉลี่ย(GPA) เพื่อแสดงคุณสมบัติทาง การศึกษาของตนเองก่อนกด ไปขึ้น ตอนถัดไปของการสมัครงาน

**สมัครงาน: พนักงานคลังสินค้า**  
ฝ่ายโลจิสติกส์ - คลังสินค้า นวมินทร์

ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ทักษะและความเชี่ยวชาญ เอกสารประกอบ ข้อมูลเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 3 จาก 6: ประสบการณ์ทำงาน 50%

**ประสบการณ์ทำงาน**

จำนวนปีประสบการณ์ทำงาน ☐ ปัจจุบันไม่ทำงานอยู่

เลือกจำนวนปี 1-3 ปี

บริษัทล่าสุด ตำแหน่งล่าสุด

บริษัทใหม่ ตำแหน่งใหม่

สรุปประสบการณ์ทำงาน

บอกเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานของคุณ รวมถึงข้อดีที่คุณได้เรียนรู้และผลงานที่สำคัญ...

← กลับจากหน้าสมัครงาน → ยืนยันข้อมูลก่อนบันทึกข้อมูล

ข้อมูลถูกบันทึกเรียบร้อยแล้ว

หน้านี้คือหน้ากรอกข้อมูล"ประสบการณ์การทำงาน"ในกระบวนการสมัครงานตำแหน่งพนักงานคลังสินค้า ผู้สมัครต้องกรอกข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน เช่น จำนวนปีที่ มีประสบการณ์ทำงาน, ระบุชื่อบริษัท, ตำแหน่งงาน, คำอธิบายลักษณะงานหรือรายละเอียดหน้าที่ที่เคยรับผิดชอบ หลังกรอกข้อมูลครบ สามารถบันทึกเพื่อเพิ่มประสบการณ์ (ถ้ามีมากกว่า 1 แห่ง) หรือกด "ถัดไป" เพื่อดำเนินขั้นตอนถัดไปของการสมัครงาน

**สมัครงาน: พนักงานคลังสินค้า**  
 ฝ่ายโลจิสติกส์ • คลังสินค้า นวนคร

☒ ข้อมูลส่วนตัว
 ☒ ประวัติการศึกษา
 ☒ ประสบการณ์ทำงาน
 ☐ ทักษะและความเชี่ยวชาญ
 ☐ เอกสารประกอบ
 ☐ ข้อมูลเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 4 จาก 6: ทักษะและความเชี่ยวชาญ 67%

**II ทักษะและความเชี่ยวชาญ**

ทักษะที่เกี่ยวข้อง (เลือกอย่างน้อย 1 ทักษะ) \*

เลือกทักษะที่คุณมีหรือเคยใช้แล้ว

☐ JavaScript
 ☐ TypeScript
 ☐ React
 ☐ Nodejs
 ☐ Python
 ☐ Java
 ☐ SQL
 ☐ Git
 ☐ Docker
 ☐ AWS

☐ Figma
 ☐ Adobe Creative Suite
 ☐ UI/UX Design
 ☐ Project Management
 ☐ Agile/Scrum

☐ Communication
 ☐ Problem Solving
 ☐ Leadership
 ☐ Teamwork

**ทักษะที่เลือก: Nodejs**

ใบรับรอง/ใบทดสอบอื่น ๆ

AWS Certified Solutions Architect, PMP, Google Analytics Certified...

ภาษาที่ใช้ได้

เลือกภาษาที่คุณสามารถใช้งานได้

☐ ไทย
 ☐ อังกฤษ
 ☐ จีน
 ☐ ญี่ปุ่น
 ☐ เกาหลี
 ☐ ฝรั่งเศส
 ☐ เยอรมัน
 ☐ สเปน

← ออกจากรายการสมัครงาน -- ย้อนกลับขั้นตอนก่อนหน้า ถัดไป --

ข้อมูลถูกบันทึกอัตโนมัติ

หน้านี้เป็นส่วนให้ผู้สมัครระบุทักษะ ใบรับรอง และภาษาที่ถนัด เช่น การเลือกทักษะจากรายการ (Node.js, Python ฯลฯ) และระบุใบรับรองหรือความสามารถพิเศษ เพื่อให้บริษัท พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งพนักงานคลังสินค้า

**สมัครงาน: พนักงานคลังสินค้า**  
 ฝ่ายโลจิสติกส์ • คลังสินค้า นวนคร

☒ ข้อมูลส่วนตัว
 ☒ ประวัติการศึกษา
 ☒ ประสบการณ์ทำงาน
 ☒ ทักษะและความเชี่ยวชาญ
 ☐ เอกสารประกอบ
 ☐ ข้อมูลเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 5 จาก 6: เอกสารประกอบ 83%

**III เอกสารประกอบการสมัคร**

เรซูเม่ / CV \*

คลิกเพิ่มไฟล์ใหม่
   
 รองรับไฟล์ PDF, DOC, DOCX (สูงสุด 10MB)

Portfolio / Website (ถ้ามี)

ลิงก์ไปยัง Portfolio, GitHub, LinkedIn หรือเว็บไซต์ส่วนตัว

⚠️ หมายเหตุ: กรุณาตรวจสอบให้แน่ใจว่าเอกสารของเรามีข้อมูลทั้งหมดก่อนและอัปเดตเป็นปัจจุบัน

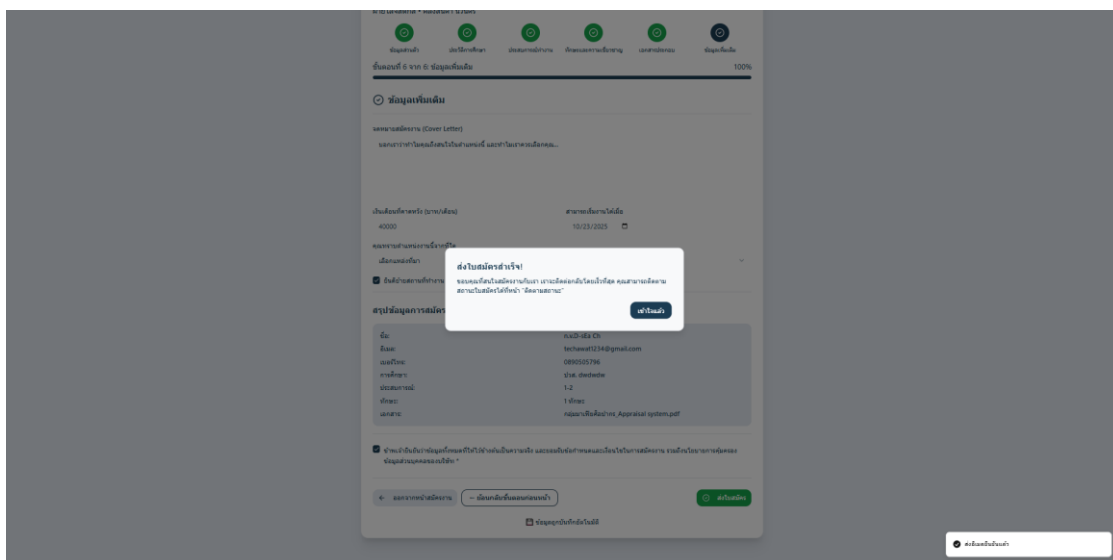
← ออกจากรายการสมัครงาน -- ย้อนกลับขั้นตอนก่อนหน้า ถัดไป --

ข้อมูลถูกบันทึกอัตโนมัติ

หน้านี้เป็นขั้นตอนที่ให้ผู้สมัครใส่เอกสารประกอบของตนเอง เช่น Resume, Portfolio, Website, GitHub หรือผลงานอื่นๆ เพื่อช่วยให้บริษัทประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งพนักงานคลังสินค้าได้ง่ายขึ้น

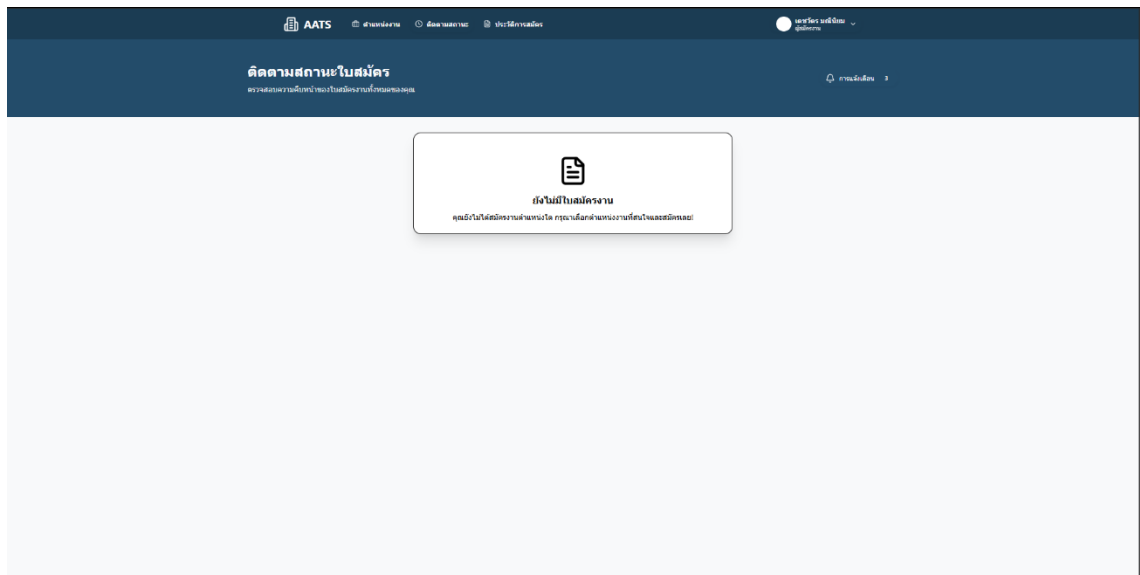
รูปภาพที่ 3.1 From สมัครงาน

หน้านี้จะช่วยให้ใส่ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของ Cover Letter ให้แนะนำตัวและอธิบายว่าทำไมถึงเหมาะสมกับงานนั้น และมีให้กรอกใส่ “เงินเดือนที่คาดหวัง” กับ “วันที่สามารถเริ่มงาน” และ “คุณทราบตำแหน่งงานนี้จากที่ไหน” เพื่อช่วยประกอบในการตัดสินใจของบริษัท



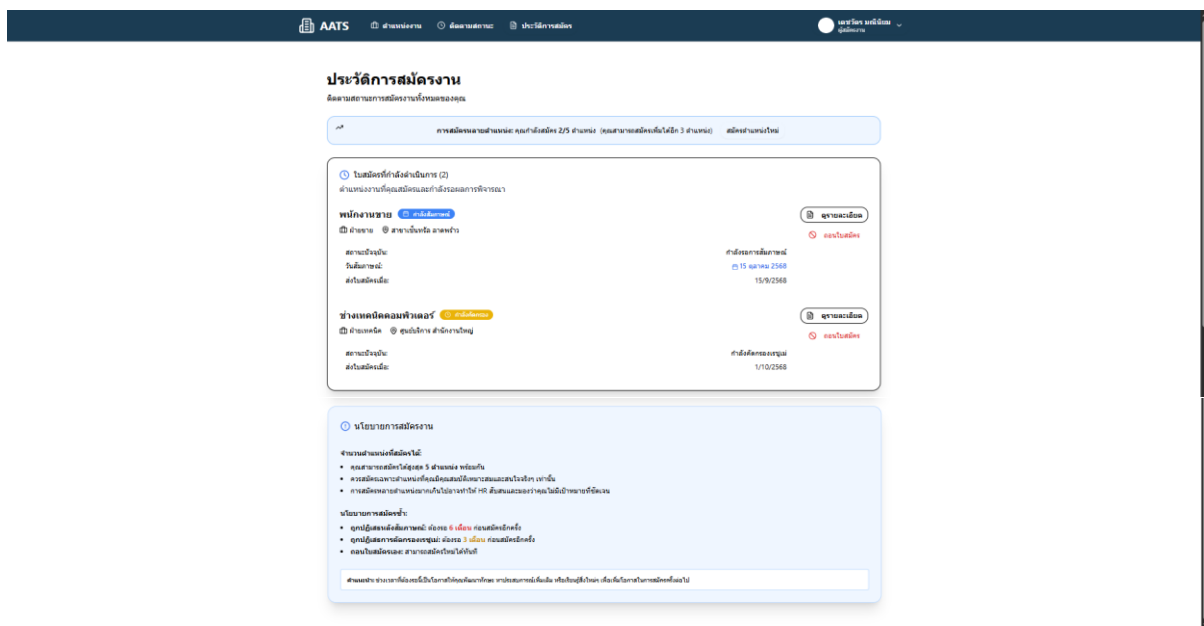
รูปภาพที่ 3.2 หน้าส่งใบสมัครงานสำเร็จ

หลังจากที่ผู้สมัครทำการกด “ส่งใบสมัคร” จะมี Popup ปรากฏแจ้งเตือนว่า “ส่งใบสมัครสำเร็จ!”



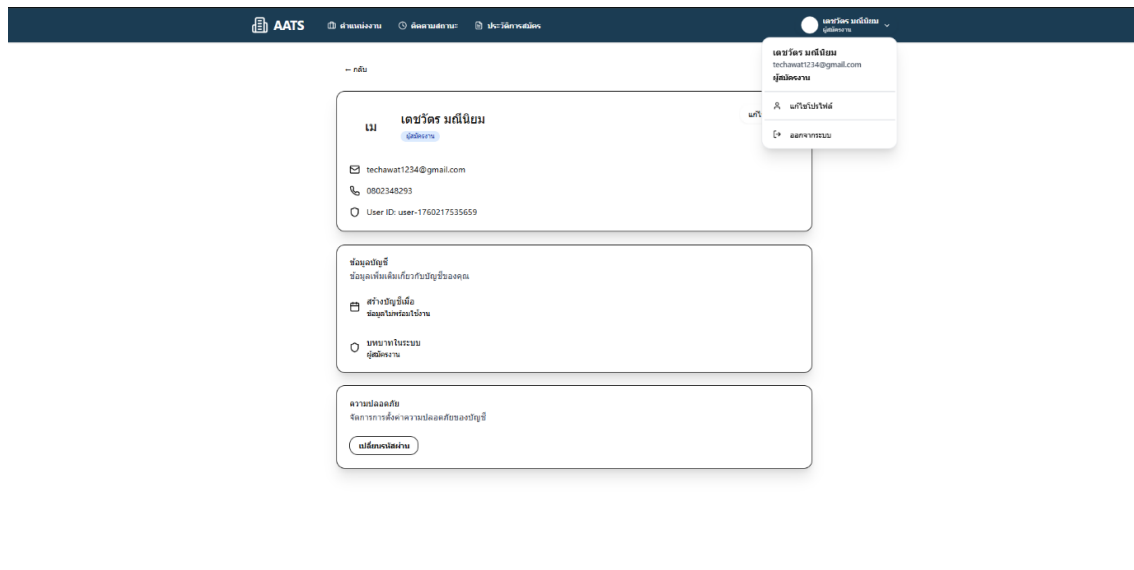
รูปภาพที่ 3.3 หน้าติดตามสถานะ (Tracking)

ในส่วนของหน้านี้จะบอกถึง สถานะของใบสมัครงาน ที่ได้ทำการส่งไปแล้ว



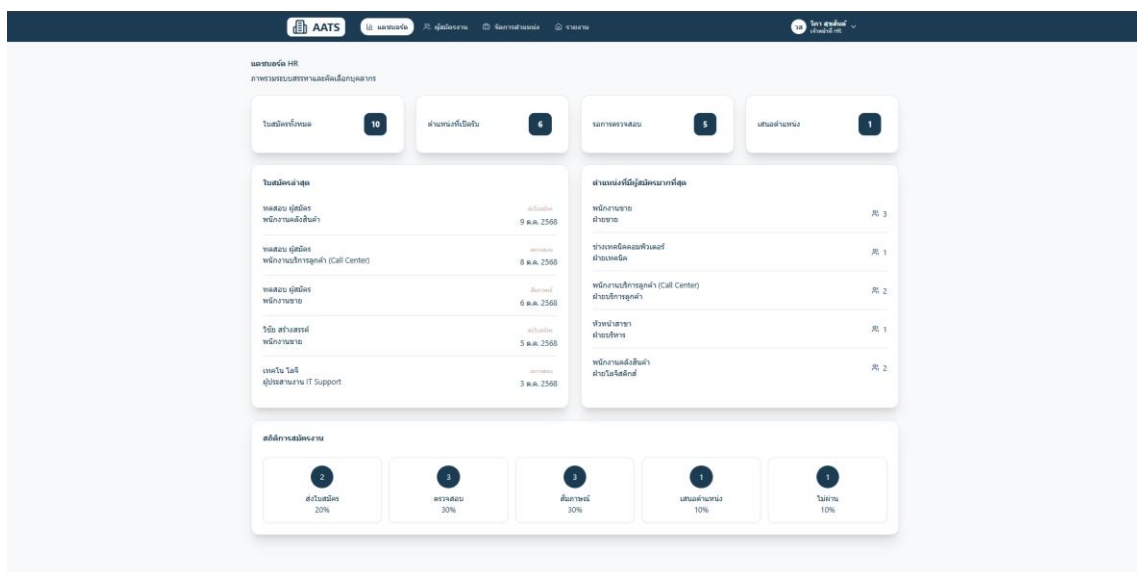
รูปภาพที่ 3.4 หน้าประวัติ (History)

ในส่วนของหน้านี้จะแสดงประวัติการสมัครงานของผู้ใช้และสถานะต่างๆ



รูปภาพที่ 4 หน้า Profile

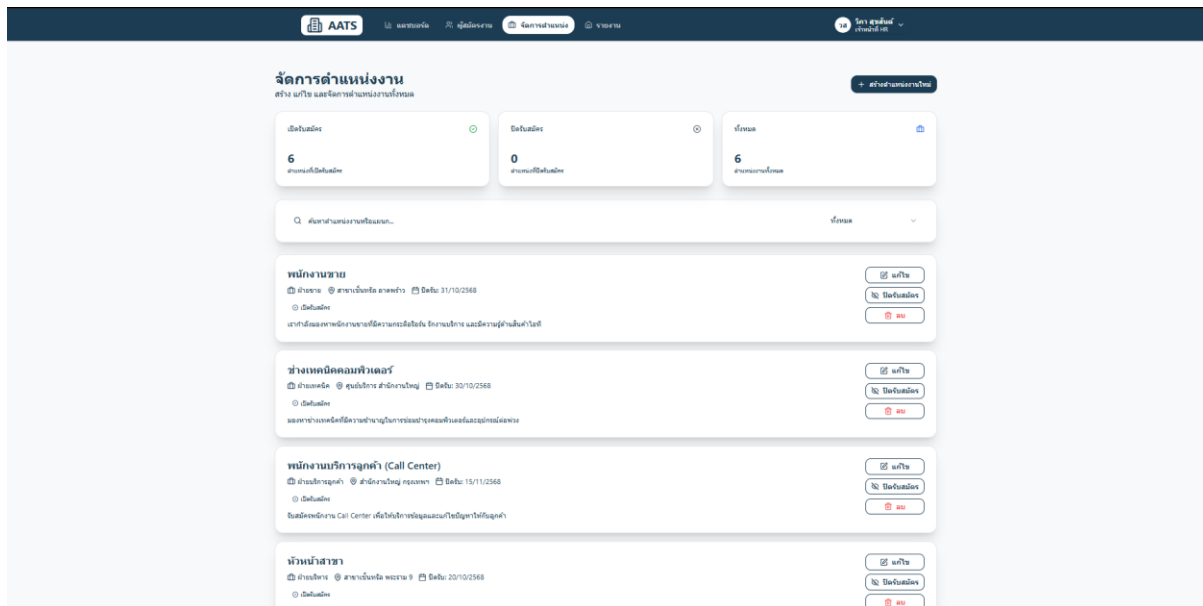
หน้าต่าง Profile แสดงรายละเอียดข้อมูลของผู้ใช้สามารถเข้ามาเพิ่มหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวได้



รูปภาพที่ 5 Dashboard ของ HR

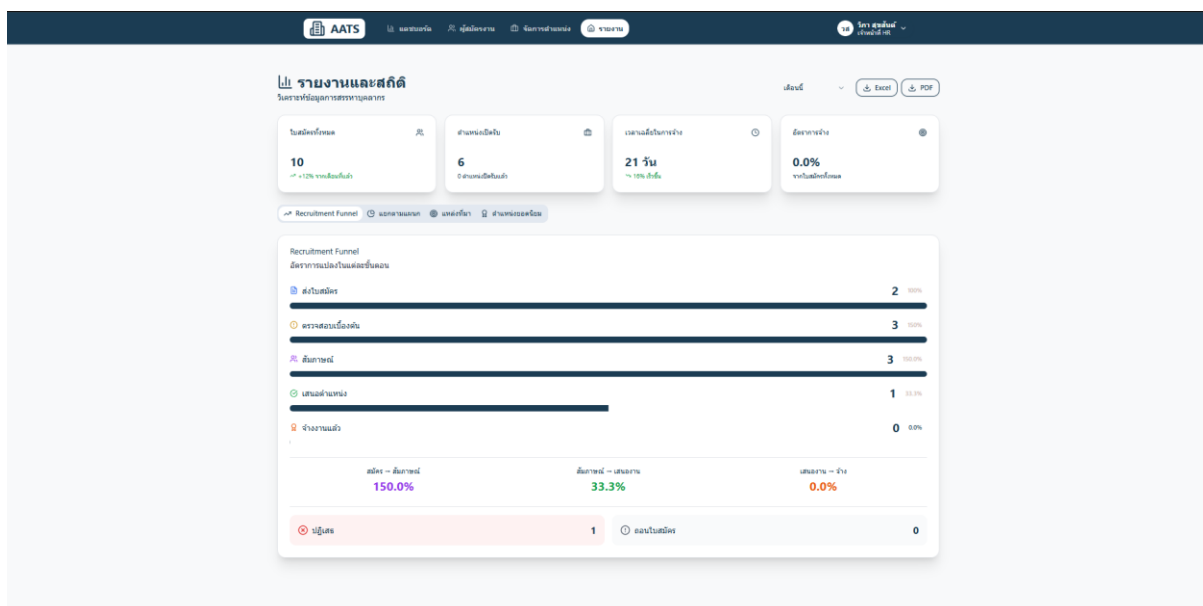
หน้านี้เป็น แดชบอร์ดของ HR ในระบบ AATS แสดงภาพรวมการสมัครงาน เช่น จำนวนใบสมัคร ตำแหน่งที่เปิดรับ ผู้สมัครล่าสุด และสถิติการสมัคร เพื่อให้ HR ติดตามและจัดการข้อมูลได้สะดวก





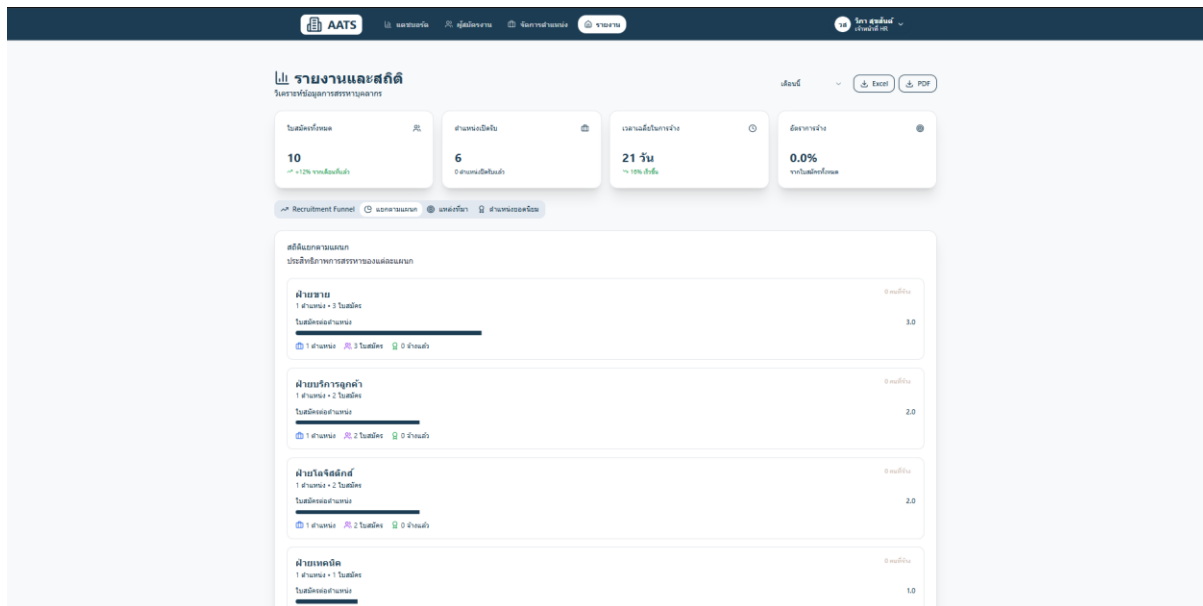
รูปภาพที่ 5.3 หน้าจัดการตำแหน่งงาน

หน้านี้เป็น หน้าจัดการตำแหน่งงาน สำหรับ HR ใช้ดูและจัดการตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร เช่น จำนวนตำแหน่งที่เปิดอยู่ ปิดรับแล้ว และสามารถแก้ไขหรือลบประกาศงานได้

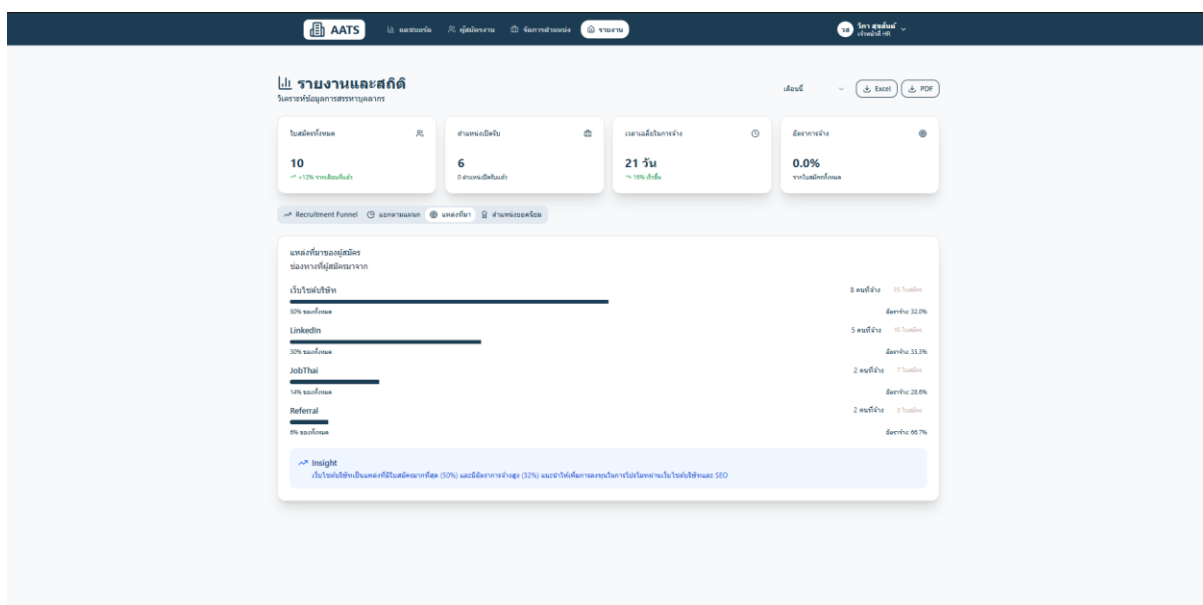


หน้านี้เป็น หน้ารายงานและสถิติการสรรหาพนักงาน แสดงข้อมูลเชิงสถิติ เช่น จำนวนใบสมัคร ตำแหน่งที่เปิดรับ ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาและอัตราการจ้างพร้อมกราฟแสดงขั้นตอนการสมัครงาน

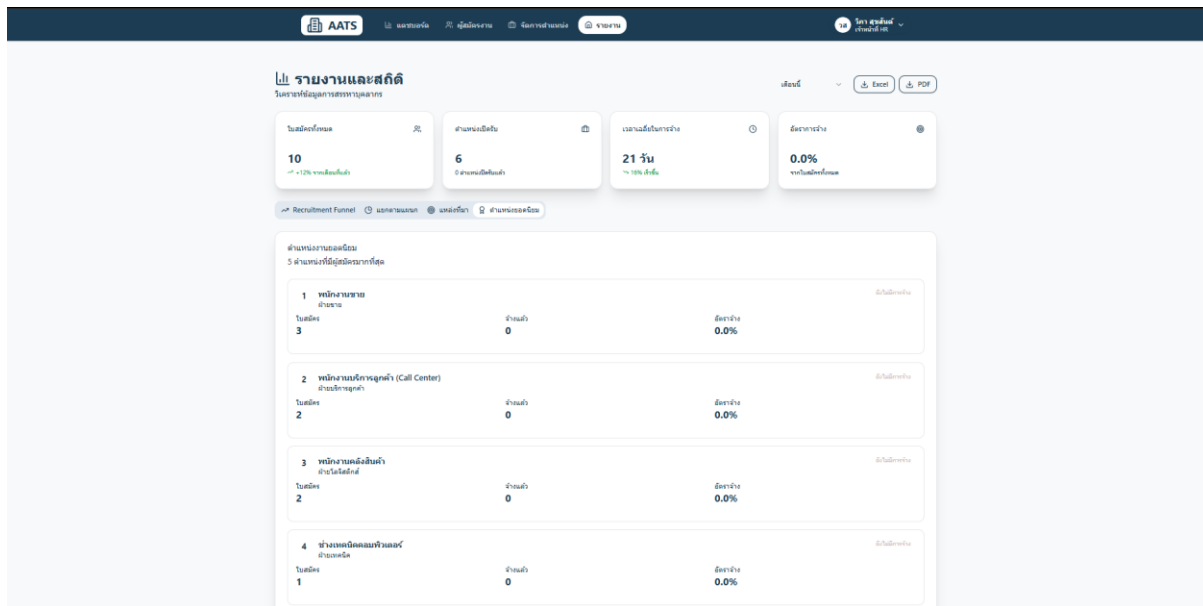




หน้ารายงานและสถิติใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลการสรรหาพนักงาน  
แสดงจำนวนโครงการสมัครงาน เวลาจ้างเฉลี่ย อัตราการจ้าง และสรุปผลแยกตามแผนก  
พร้อมสามารถส่งออกข้อมูลเป็น Excel หรือ PDF ได้

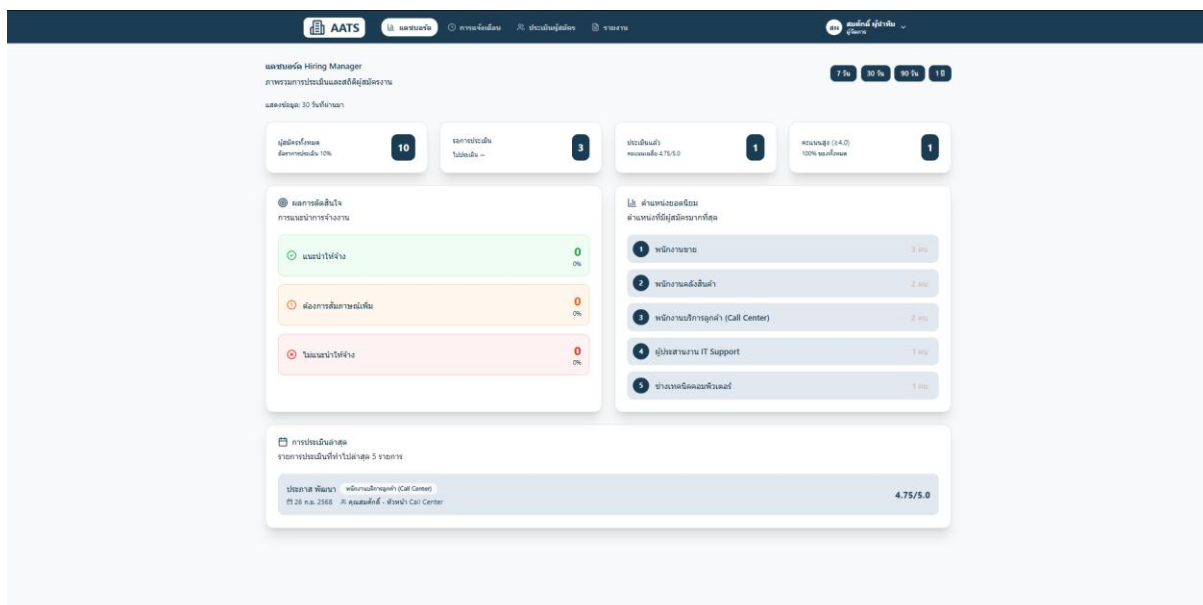


หน้ารายงานแหล่งที่มาของผู้สมัคร แสดงสัดส่วนผู้สมัครจากแต่ละช่องทาง เช่น เว็บไซต์บริษัท  
LinkedIn JobThai พร้อม Insight วิเคราะห์และส่งออกข้อมูลได้



รูปภาพที่ 5.4 สรุปรายงานและสถิติ

หน้ารายงานจำนวนสมัครเยอะที่สุด แสดง 5 ตำแหน่งที่มีผู้สมัครมากที่สุด พร้อมจำนวนใบสมัคร จำนวนผู้ผ่าน และอัตราการจ้าง เพื่อช่วยให้ฝ่ายบุคคลวิเคราะห์ความนิยมของแต่ละตำแหน่ง



รูปภาพที่ 6 Dashboard ของ manager

เป็นระบบบริหารจัดการการสรรหาและประเมินผู้สมัครงาน โดยหน้าจอสำหรับ Hiring Manager จะแสดงข้อมูลสรุปการสมัครและผลการประเมิน เช่น จำนวนผู้สมัคร คะแนนเฉลี่ย ผลการคัดเลือกและตำแหน่งที่มีผู้สมัครมากที่สุด เพื่อช่วยให้ฝ่ายบุคคลสามารถติดตาม วิเคราะห์

หน้าจอนี้ใช้สำหรับแสดงรายละเอียดผู้สมัคร เช่น ข้อมูลส่วนตัว เอกสารแนบ และคะแนนการประเมินจากแบบทดสอบหรือการสัมภาษณ์

รูปภาพที่ 7 แสดงรายละเอียดผู้สมัคร

หน้าจอนี้ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะและทักษะของผู้สมัครในแต่ละด้าน เช่น โดยผู้ประเมินสามารถให้คะแนนในระดับ 1-5 พร้อมบันทึกผลรวมคะแนน

หน้าจอนี้แสดงผลการประเมินรวมของผู้สมัครในแต่ละด้าน โดยผู้ประเมินสามารถ ระบุผลการคัดเลือก เช่น แนะนำให้จ้าง หรือไม่แนะนำให้จ้าง เพื่อใช้ประกอบการ ตัดสินใจในขั้น ตอนสุดท้ายของการสรรหา

หน้าจอนี้แสดงผลการประเมินรวมของผู้สมัครในแต่ละด้าน โดยผู้ประเมินสามารถ ระบุผลการคัดเลือก เช่น แนะนำให้จ้าง หรือไม่แนะนำให้จ้าง เพื่อใช้ประกอบการ ตัดสินใจในขั้น ตอนสุดท้ายของการสรรหา

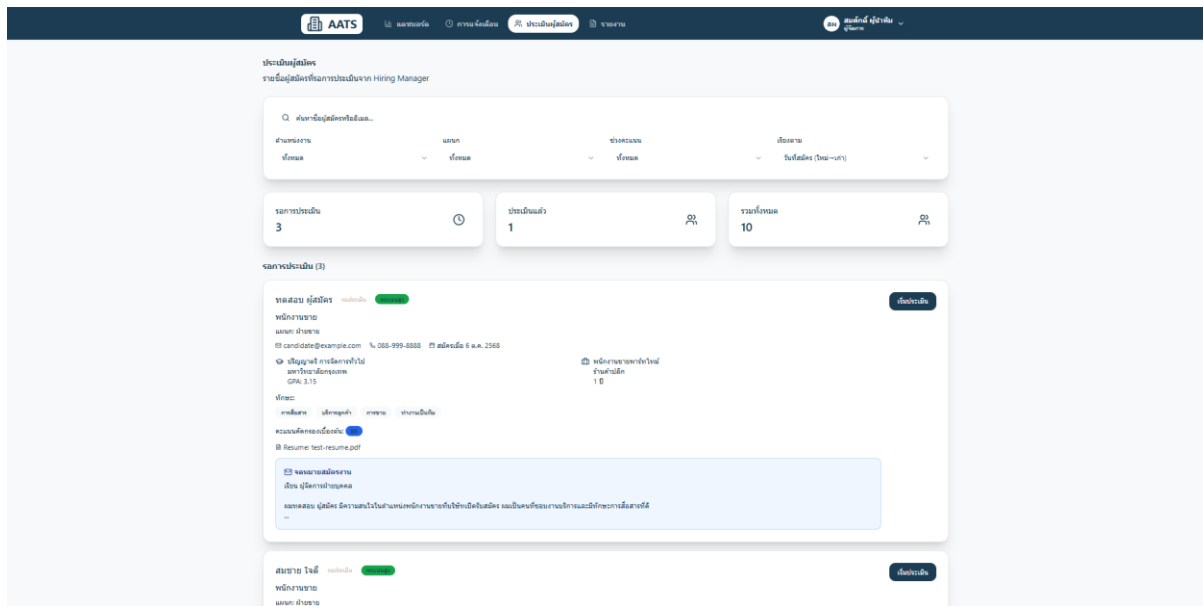
หน้าจอนี้แสดงผลการประเมินรวมของผู้สมัครในแต่ละด้าน โดยผู้ประเมินสามารถ ระบุผลการคัดเลือก เช่น แนะนำให้จ้าง หรือไม่แนะนำให้จ้าง เพื่อใช้ประกอบการ ตัดสินใจในขั้น ตอนสุดท้ายของการสรรหา

หน้าจอนี้แสดงผลการประเมินรวมของผู้สมัครในแต่ละด้าน โดยผู้ประเมินสามารถ ระบุผลการคัดเลือก เช่น แนะนำให้จ้าง หรือไม่แนะนำให้จ้าง เพื่อใช้ประกอบการ ตัดสินใจในขั้น ตอนสุดท้ายของการสรรหา

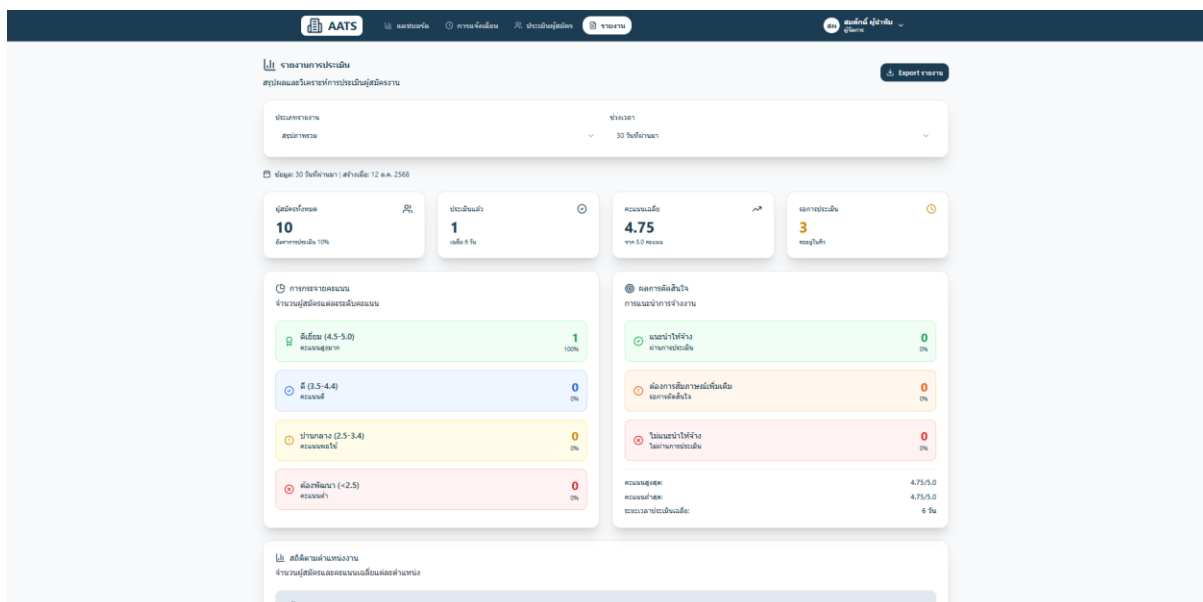
หน้าจอนี้แสดงผลการประเมินรวมของผู้สมัครในแต่ละด้าน โดยผู้ประเมินสามารถ ระบุผลการคัดเลือก เช่น แนะนำให้จ้าง หรือไม่แนะนำให้จ้าง เพื่อใช้ประกอบการ ตัดสินใจในขั้น ตอนสุดท้ายของการสรรหา

รูปภาพที่ 7.1 แสดงการประเมินของผู้สมัคร

หน้าจอนี้แสดงรายละเอียดผลการประเมินของผู้สมัคร (เช่น ความสามารถเฉพาะทาง ทักษะการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และความเหมาะสมกับองค์กร)

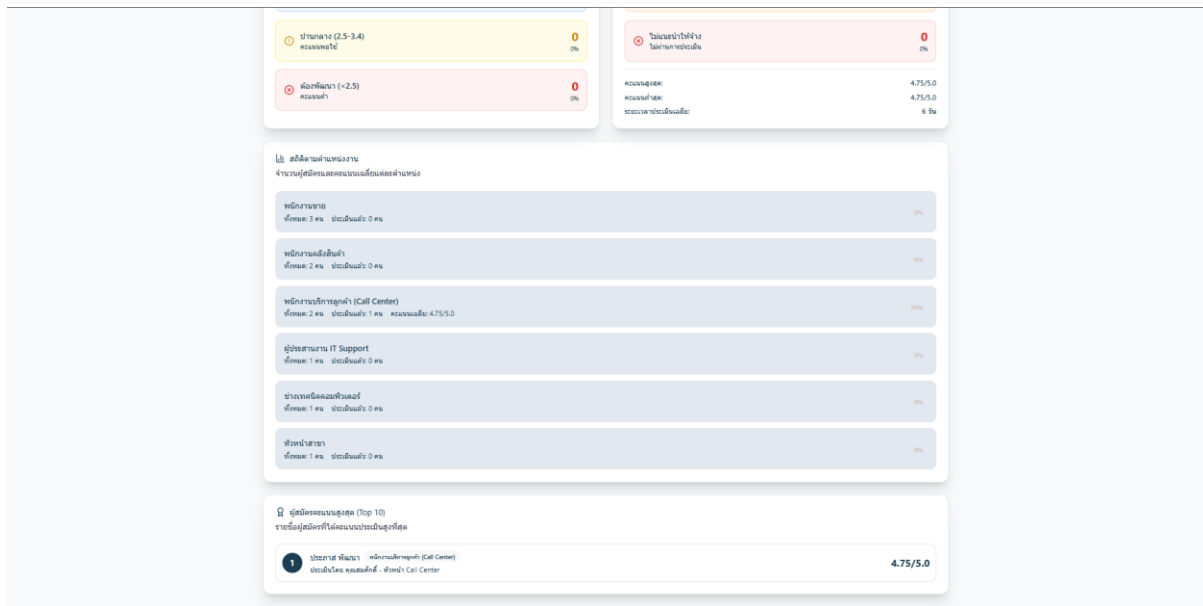


หน้าจอนี้สำหรับผู้จัดการสรรหาใช้ติดตามและประเมินผู้สมัครงาน แสดงจำนวนผู้สมัครทั้งหมด รายการที่ประเมินแล้ว พร้อมรายละเอียดแต่ละคน เช่น ชื่อ ตำแหน่ง วันที่สมัคร และไฟล์เรซูเม่ ผู้จัดการสามารถเปิดดูผลการประเมินหรือเข้าสู่หน้าประเมินผู้สมัครได้โดยตรง



รูปภาพที่ 7.2 แสดงรายงานข้อมูลของผู้สมัคร

สรุปผลและสถิติการประเมินผู้สมัครในภาพรวมเพื่อช่วยฝ่าย HR หรือ ผู้จัดการ ตัดสินใจจ้างงานได้ง่ายขึ้น.



รูปภาพที่ 7.3 แสดงสถิติตามตำแหน่งงาน

หน้าสรุปผลการประเมินผู้สมัคร แสดงคะแนนเฉลี่ยรวม จัดอันดับผู้สมัครที่ได้คะแนนสูงสุด และสถิติการประเมินแยกตามตำแหน่ง เพื่อช่วยผู้จัดการวิเคราะห์และตัดสินใจจ้างงานได้ง่ายขึ้น

660710248 ปารามาศ สิทธิราช: "ขั้นตอนการสมัครและภาพรวมระบบ" หน้าจอ Login/Register และสถิติการใช้งาน Application Flow ทั้ง 3 ขั้นตอน

660710689 กนกวรรณ นพพันธ์: "การจัดการและติดตามผู้สมัคร" HR Dashboard เพื่อแสดงภาพรวมสถิติของใบสมัคร Frontend ของ Candidate: จากนั้นพาไปที่หน้า Timeline ของผู้สมัคร

660710696 เกษรา อ่อนหวาน: "การเปลี่ยนสถานะและการทำงานร่วมกัน" Frontend ของ HR: สถิติการ เปลี่ยนสถานะใบสมัคร

660710708 เตชวัตร มณีนิยม: "การประเมินและการตัดสินใจ" HM Dashboard เพื่อแสดงภาพรวมของงานที่ต้องประเมิน Frontend ของ HM

660710756 ณัฐภูมิ เนื่องเนตร: "การจัดการงานและสรุปเทคนิค" สถิติการใช้งาน ระบบจัดการประกาศงาน ทั้งการสร้าง แก้ไข และปิดประกาศ Frontend ของ Candidate