



เทคนิคการ

สัมภาษณ์ แบบสืบค้น

Probing Interview Technique

การสัมภาษณ์งาน คือ กระบวนการนำเข้า (Input) ในการคัดเลือกคนเข้าสู่การทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้น การเลือกคนผิด ก็ย่อมส่งผลลัพธ์ (Output) ที่ไม่ตรงกับสิ่งที่องค์กรต้องการ และเป็นต้นทุนขององค์กรที่จะต้องแบกรับภาระไป แล้ว “อะไร ?” คือตัวช่วยที่น่าจะทำให้กระบวนการคัดเลือกคนให้ได้ “ตัวคนที่แท้จริง” ที่เหมาะสมกับสิ่งที่องค์กรต้องการ “คำตอบ” คือเทคนิคการสัมภาษณ์งานแบบสืบค้น (Probing Interview Technique) เพื่อช่วยคัดกรองคนที่มีความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานตามที่ต้องการ

- คัดกรองผู้สมัครงานให้เหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบได้แม่นยำยิ่งขึ้น
- ค้นหาต้นตอของความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ไม่ด่วนสรุปจากเพียงคำตอบแรก
- รับฟรี !!! ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้นที่สามารถนำกลับไปใช้ได้จริง

กำหนดการสัมมนา

วันพุธที่ 17 กรกฎาคม 2567

(เวลา 09.00 - 16.00 น.) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมแอมบาสซาเดอร์

ถ.สุขุมวิท ซ.ข.11 (รถไฟฟ้า BTS สถานีนาana ทางออกที่ 3

ห่างจากสถานี 300 เมตร)

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700 + VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร ซา กาแฟ อาหารว่าง อาหารกลางวัน)

หัวข้อสัมมนา

1. รูปแบบของการสัมภาษณ์งาน

- 1.1 การสัมภาษณ์งานแบบไร้โครงสร้าง (Unstructured Interview Platform)
- 1.2 การสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Platform)

2. ข้อดี - ข้อเสียของ 2 รูปแบบการสัมภาษณ์งาน อย่างเป็นผลดีกว่ากัน

3. หลักการวิเคราะห์และคัดเลือกผู้สมัครงาน โดยพิจารณาข้อมูลจากใบสมัครงาน เช่น

- 3.1 Bio data ข้อมูลส่วนบุคคลที่พึงเจาะลึกในรายละเอียด 20 ประการ ภายใต้อารมณ์ 4H. (Health สุขภาพกาย, Heart สุขภาพใจ, Hand การกระทำ, Head ความคิด)

3.2 มลเหตุของการเปลี่ยนงาน

- 3.3 การค้นหา “ตัวตนที่แท้จริงของผู้สมัครงาน” จากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Tiktok, Facebook ฯลฯ

4. “4 มิติเชิงลึก” หลักการสัมภาษณ์โดยใช้การถามสืบค้นที่ผู้สัมภาษณ์และคณะกรรมการสัมภาษณ์ต้องรู้

4.1 รู้ให้ลึก “ผู้สมัครงานคือใคร”

- 4.2 ลงรายละเอียด “ผู้สมัครงานมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง”

- 4.3 สอบถึงต้นตอ “ผู้สมัครงานเคยทำอะไรสำเร็จมาแล้วบ้าง”

- 4.4 คัดกรอง “ผู้สมัครงานคือคนที่ใช่และเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่” รู้ได้อย่างไรว่า “ผู้สมัครสนใจจริงที่จะร่วมงานกับองค์กร?” หรือ “ผู้สมัครอยู่ทำงานกับองค์กรยาวนานแค่ไหน?”

5. “4 ขั้นตอน” การกำหนดขอบเขตโครงสร้างคำถามแบบสืบค้น

- 5.1 คำถามประเภท “อันเครื่อง” เพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะของผู้สมัครงานโดยรวมเบื้องต้น

- 5.2 คำถามประเภท “คิดตัว” เพื่อค้นหาความสามารถจากผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของผู้สมัครงาน

- 5.3 คำถามประเภท “ชุดคู่” เพื่อประเมินผลงานที่ผ่านมาในอดีตและเทียบเคียงกับความสามารถ

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

- 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”

วิทยากร

อาจารย์พรเทพ ฉันทนวิ

- คอลัมนิสต์และนักเขียน HR Society Magazine
- ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มบริษัท TCC Capital Group
- ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มบริษัทในเครือ UCOM
- ผู้เชี่ยวชาญการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม บมจ. เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น
- อาจารย์พิเศษ (Guest Speaker) เรื่อง HRM & HRD การสื่อสารและพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร จิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาวะผู้นำและทีมงาน ให้กับระดับปริญญาตรีและโท มหาวิทยาลัยชั้นนำ

ชำระค่าสัมมนาเป็น เงินสด หรือ เช็ค สั่งจ่ายในนาม บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด
178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซ.เพ็ญทรัพย์ (ประตูช้างชั้น 20) ถ.ประตูช้างชั้น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 010-553-300-1556 (สำนักงานใหญ่) (กรณีไม่มีหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย ต้องชำระเต็มจำนวน) งดรับเช็คส่วนตัว

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลงรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

สนใจสำรองที่นั่งได้ที่ TEL 02-555-0700 กด 1