



เทคนิคการ

สัมภาษณ์ แบบสืบค้น

Probing Interview Technique

การสัมภาษณ์งาน คือ กระบวนการนำเข้า (Input) ในการคัดเลือกคนเข้าสู่การทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้น การเลือกคนผิด ก็ย่อมส่งผลลัพธ์ (Output) ที่ไม่ตรงกับสิ่งที่องค์กรต้องการ และเป็นต้นทุนขององค์กรที่จะต้องแบกภาระไป แล้ว “อะไร ?” คือตัวช่วยที่น่าจะทำให้กระบวนการคัดเลือกคนให้ได้ “ตัวตนที่แท้จริง” ที่เหมาะสมกับสิ่งที่องค์กรต้องการ “คำตอบ” คือ เทคนิคการสัมภาษณ์งานแบบสืบค้น (Probing Interview Technique) เพื่อช่วยยกค้นกรองคนที่มีความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานตามที่ต้องการนั้นๆ ต้องการ

- คัดกรองผู้สมัครงานให้เหมาะสมกับภาระงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบได้แน่นอนยิ่งขึ้น
- ค้นหาต้นตอของความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ไม่ด่วนสรุปจากเพียงคำตอบแรก
- รับฟรี !!! ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้น ที่สามารถนำกลับไปใช้ได้จริง

กำหนดการสัมมนา

วันพุธที่ 7 ธันวาคม 2565

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมแกรนด์ ฟอรั่ม กรุงเทพฯ

ถ.รัชดาภิเษก (รถไฟฟ้าใต้ดิน MRT สถานีพระราม 9)

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

3,900 + VAT 273 = 4,173 บาท

บุคคลทั่วไป

4,600 + VAT 322 = 4,922 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 อย่างไรก็ตามจะได้ผลดีมากกว่ากัน
3. หลักการวิเคราะห์และคัดเลือกผู้สมัครงาน โดยพิจารณาข้อมูลจากใบสมัครงาน เช่น
 - Bio data ข้อพึงระวัง 20 ประการ - มูลเหตุของการเปลี่ยนงาน
 - อะไรคือตัวตนที่แท้จริงของผู้สมัครงาน - ฯลฯ
4. “4 มิติเชิงลึก” หลักการสัมภาษณ์โดยใช้การถามสืบค้น ที่ผู้สัมภาษณ์ และคณะกรรมการสัมภาษณ์ต้องรู้
 - 4.1 รู้ให้ลึก “ผู้สมัครงานคือใคร”
 - 4.2 ลงรายละเอียด “ผู้สมัครงานมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง”
 - 4.3 สอบถึงต้นตอ “ผู้สมัครงานเคยทำอะไรสำเร็จมาแล้วบ้าง”
 - 4.4 คัดกรอง “ผู้สมัครงานคือคนที่ใช่และเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่”
5. “4 ขั้นตอน” การกำหนดขอบเขตโครงสร้างคำถามแบบสืบค้น
 - 5.1 คำถามประเภท “อุ่นเครื่อง” เพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ ทักษะคิด พฤติกรรมของผู้สมัครงาน โดยรวมเบื้องต้น
 - 5.2 คำถามประเภท “คัดตัว” เพื่อค้นหาความสามารถจากผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของผู้สมัครงาน
 - 5.3 คำถามประเภท “ขุดคุ้ย” เพื่อประเมินผลงานที่ผ่านมาในอดีตและเทียบเคียงกับความสามารถ การเรียนรู้ของประสบการณ์เพื่อวิเคราะห์ “ความเป็นไปได้” “ความพอดี” กับงานในตำแหน่งนั้นๆ
 - 5.4 คำถามประเภท “เข้าชิง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ” ก่อนตัดสินใจรับเข้าทำงานหรือตัดสินใจรับผู้สมัครงานคนนี้ได้เลยหรือไม่
6. เทคนิคการถามต่อเนื่อง ในกรณีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบเพียง “หลักการ” หรือ “ตอบภาพรวม” และผู้สัมภาษณ์ต้องการ “เจาะลึก” ให้ทราบคำตอบนั้น ๆ ผู้ถูกสัมภาษณ์เป็น “ตัวจริง” หรือ “ตัวลวง”
7. ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้น ที่สามารถนำกลับไปใช้ได้จริง
8. จิตวิทยาการสังเกตและอ่านภาษากาย ที่บ่งบอกถึง “ทัศนคติ” “ความเชื่อ” “กระบวนการคิด” และ “การแก้ปัญหาและตัดสินใจ” ฯลฯ ของผู้สมัครงานที่สะท้อนให้เห็นระหว่างการสัมภาษณ์
9. จิตวิทยาจับผิด จับโกหกในเรื่องที่ผู้สมัครงาน “สร้างเรื่อง” หรือ “พูดเกินจริง”
10. ข้อพึงปฏิบัติและพึงละเว้นในการสัมภาษณ์งาน

วิทยากร

อาจารย์พรเทพ ฉันทนาวิ

- ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มบริษัท TCC Capital Group
- ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มบริษัทในเครือ UCOM
- ผู้เชี่ยวชาญการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม บมจ. เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น
- อาจารย์พิเศษ (Guest Speaker) เรื่อง HRM & HRD การสื่อสารและพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร จิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาวะผู้นำและทีมงาน ให้กับระดับปริญญาตรีและโท เช่น เกษตรศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ หอการค้าไทย ศรีปทุม เกษมบัณฑิต ราชภัฏจันทรเกษม

ชำระค่าสัมมนาเป็น เงินสด หรือ เช็ค สั่งจ่ายในนาม บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด
178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซ.เพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถ.ประชาชื่น 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, 02-587-6860-64