



เทคนิคการ

สัมภาษณ์ แบบสืบค้น

Probing Interview Technique

Promotion	หลักสูตรเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2567	พิเศษ!
จองอบรมล่วงหน้าภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2566	จองอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 29 ก.พ. 2567	
เข้าอบรม 1 ท่าน รับส่วนลด 500 บาท	เข้าอบรม 2 ท่าน รับส่วนลด 500 บาท เข้าอบรม 3 ท่าน รับส่วนลด 1,000 บาท	
<small>หลักสูตรอบรม / วัสดุรับส่วนลดอบรม</small>		

เงื่อนไขการไม่ได้รับส่วนลด

ไม่ได้รับส่วนลดค่าอบรม ฝึกอบรมหลักสูตร On-site 5 วัน 4,000 บาท/วัน ขึ้นไป หรือหลักสูตร Online 5 วัน 3,300 บาท/วัน ขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT) / ไม่ได้รับส่วนลด

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

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

กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดีที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมแกรนด์ ฟอรัจูน กรุงเทพฯ

ถ.รัชดาฯ สีแยกพระราม 9

(รถไฟฟ้า MRT สถานีพระราม 9 ทางออก 1)

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

- รูปแบบของการสัมภาษณ์งาน
 - 1.1 การสัมภาษณ์งานแบบไร้โครงสร้าง (Unstructured Interview Platform)
 - 1.2 การสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Platform)
- ข้อดี - ข้อเสียของ 2 รูปแบบการสัมภาษณ์งาน อย่างเป็นผลดีกว่ากัน
- หลักการวิเคราะห์และคัดเลือกผู้สมัครงาน โดยพิจารณาข้อมูลจากใบสมัครงาน เช่น
 - 3.1 Bio data ข้อมูลส่วนบุคคลที่พึงเจาะลึกในรายละเอียด 20 ประการ ภายใต้อายุ 4H. (Health สุขภาพกาย, Heart สุขภาพใจ, Hand การกระทำ, Head ความคิด)
 - 3.2 มูลเหตุของการเปลี่ยนงาน
 - 3.3 การค้นหา "ตัวตนที่แท้จริงของผู้สมัครงาน" จากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Tiktok, Facebook ฯลฯ
- "4 มิติเชิงลึก" หลักการสัมภาษณ์โดยใช้การถามสืบค้น ที่ผู้สัมภาษณ์ และคณะกรรมการสัมภาษณ์ต้องรู้
 - 4.1 รู้ให้ลึก "ผู้สมัครงานคือใคร"
 - 4.2 ลงรายละเอียด "ผู้สมัครงานมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง"
 - 4.3 สอบถึงต้นตอ "ผู้สมัครงานเคยทำอะไรสำเร็จมาแล้วบ้าง"
 - 4.4 คัดกรอง "ผู้สมัครงานคือคนที่ใช่และเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่" รู้ได้อย่างไรว่า "ผู้สมัครสนใจจริงที่จะร่วมงานกับองค์กร?" หรือ "ผู้สมัครอยู่ทำงานกับองค์กรยาวนานแค่ไหน?"
- "4 ขั้นตอน" การกำหนดขอบเขตโครงสร้างคำถามแบบสืบค้น
 - 5.1 คำถามประเภท "อันเครื่อง" เพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะการยอมรับของผู้สมัครงานโดยรวมเบื้องต้น
 - 5.2 คำถามประเภท "คิดตัว" เพื่อค้นหาความสามารถจากผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของผู้สมัครงาน
 - 5.3 คำถามประเภท "ชุดคู่" เพื่อประเมินผลงานที่ผ่านมาในอดีตและเปรียบเทียบกับความสามารถ การเรียนรู้ของประสบการณ์เพื่อวิเคราะห์ "ความเป็นไปได้" "ความพอดี" กับงานในตำแหน่งนั้นๆ
 - 5.4 คำถามประเภท "เข้าข้าง" เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป "เปรียบเทียบ" กับผู้สมัครงาน "รายอื่นๆ" ก่อตัดสินใจรับเข้าทำงานหรือตัดสินใจรับผู้สมัครงานคนนี้ได้เลยหรือไม่
- "5 ประเภทคำถามขั้นสูง" ที่ใช้ในการถามเพื่อ "สืบค้นตัวตนที่แท้จริงของผู้สมัครงาน (Finding the Real Self of Candidates)"
 - 6.1 คำถามแบบนักสืบ (Detective Questions) เพื่อ "สืบค้นเชิงลึกจากคำตอบแรกของผู้สมัครงาน"
 - 6.2 คำถามแบบกรวย (Funnel Questions) เพื่อ "กรูยทางเปิดประเด็นสืบค้นตัวตนของผู้สมัครงาน"
 - 6.3 คำถามแบบพีระมิด (Pyramid Questions) เพื่อ "สืบค้นลงรายละเอียดจากประเด็นที่สนใจจากผู้สมัครงาน"
 - 6.4 คำถามแบบเพชร (Diamond Questions) เพื่อ "สืบค้นเชิงทวนสอบย้อนกลับว่าผู้สมัครงาน-ผู้จริงหรือโกหก"
 - 6.5 คำถามแบบนฬิกาทราย (Sandglass Questions) เพื่อ "สืบค้นเชิงกว้างไปลึกและลึกไปกว้างไปกลับสองทางจากคำตอบของผู้สมัครงาน"
- ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้น ที่สามารถนำกลับไปใช้ได้จริง
- จิตวิทยาการสังเกตและอ่านภาษากาย ที่บ่งบอกถึง
 - 8.1 "ทัศนคติ "ความเชื่อ" "ภาวะบวกการคิด" และ "การแก้ปัญหาและตัดสินใจ" ฯลฯ ของผู้สมัครงานที่สะท้อนให้เห็นระหว่างการสัมภาษณ์
 - 8.2 หลักการอ่านสายตา เพื่อให้รู้ได้ว่า "ผู้สมัครกำลังโกหก" หรือ "พูดความจริงไม่ได้เสริมแต่ง"
 - 8.3 เทคนิคการสังเกตมือ สีหน้า และจังหวะพูด เพื่อให้รู้ได้ว่า "ผู้สมัครแบ่งรับแบ่งสู้" หรือ "กำลังยอมรับอะไรบางอย่าง" เป็นต้น
- จิตวิทยาจับพู่รูด จับโกหกในเรื่องที่ผู้สมัครงาน "สร้างเรื่อง" หรือ "พูดเกินจริง"
- ข้อพึงปฏิบัติและพึงละเว้นในการสัมภาษณ์งาน

วิทยากร

อาจารย์พรเทพ ฉันทนาวี

- 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.เพชรพิทย (ประชาธิปไตย 20) ถ.ประชาธิปไตย 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