



## เทคนิคการ

# สัมภาษณ์ แบบสืบค้น

## Probing Interview Technique

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

- คัดกรองผู้สมัครงานให้เหมาะสมกับการงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบได้แน่นอนยิ่งขึ้น
- ค้นหาต้นตอของความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ไม่ด่วนสรุปจากเพียงคำตอบแรก
- รับฟรี !!! ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้น ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

### กำหนดการสัมมนา

วันอังคารที่ 17 ตุลาคม 2566

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมโนโวเทล กรุงเทพฯ เฟลินจิต

(ถ.เฟลินจิต) รถไฟฟ้า BTS สถานีเฟลินจิต ทางออกที่ 4

### 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 “อันเครื่อง” 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 ฉันทแก้ว

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

ชำระค่าสัมมนาเป็น เงินสด หรือ เช็ค สั่งจ่ายในนาม บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด  
178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซ.เพิ่มทรัพย์ (ประชาชนจีน 20) ถ.ประชาชนจีน 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