



## เทคนิคการ

# สัมภาษณ์ แบบสืบค้น

## Probing Interview Technique

การสัมภาษณ์งานคือกระบวนการนำเข้า (Input) ในการคัดเลือกคนเข้าสู่การทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้น การเลือกคนผิดก็ย่อมส่งผลลัพธ์ (Output) ที่ไม่ตรงกับสิ่งที่องค์กรต้องการและเป็นต้นทุนขององค์กรที่จะต้องแบกรับภาระไป แล้ว “อะไร ?” คือตัวช่วยที่นำจะทำให้กระบวนการคัดเลือกคนให้ได้ “ตัวตนที่แท้จริง” ที่เหมาะสมกับสิ่งที่องค์กรต้องการ “คำตอบ” คือเทคนิคการสัมภาษณ์งานแบบสืบค้น (Probing Interview Technique) เพื่อช่วยกลับกรองคนที่มีความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานตามที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการ

- คัดกรองผู้สมัครงานให้เหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบได้แน่นอนยิ่งขึ้น
- ค้นหาต้นตอของความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ไม่ด่วนสรุปจากเพียงคำตอบแรก
- รับฟรี !!! ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้นที่สามารถนำกลับไปใช้ได้จริง

### กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดีที่ 12 กันยายน 2567

(เวลา 09.00 - 16.00 น.) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพ รัชดา

ถ.รัชดาภิเษก (รถไฟฟ้าใต้ดิน MRT สถานีห้วยขวาง

ทางออกที่ 2 ห่างจากสถานี 300 เมตร)

### อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700 + VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร ชา 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 ภายใต้อายุ 4H. (Health สุขภาพกาย, Heart สุขภาพใจ, Hand การกระทำ, Head ความคิด)
  - 3.2 มูลเหตุของการเปลี่ยนงาน
  - 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 คาดการณ์ “ผู้สมัครงานคือคนที่ใช่และเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่?” รู้ได้อย่างไรว่า “ผู้สมัครสนใจจริงที่จะร่วมงานกับองค์กร?” หรือ “ผู้สมัครอยู่ทำงานกับองค์กรยาวนานแค่ไหน?”
5. “4 ขั้นตอน” การกำหนดขอบเขตโครงสร้างคำถามแบบสืบค้น
  - 5.1 คำถามประเภท “อันเครื่อง” เพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะการยอมรับของผู้สมัครงานโดยรวมเบื้องต้น
  - 5.2 คำถามประเภท “คิดตัว” เพื่อค้นหาความสามารถจากผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของผู้สมัครงาน
  - 5.3 คำถามประเภท “ชุดคู่” เพื่อประเมินผลงานที่ผ่านมาในอดีตและเทียบเคียงกับความสามารถ การเรียนรู้ของประสบการณ์เพื่อวิเคราะห์ “ความเป็นไปได้” “ความพอดี” กับงานในตำแหน่งนั้นๆ
  - 5.4 คำถามประเภท “เข้าข้าง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ” ก่อนตัดสินใจรับเข้าทำงานหรือตัดสินใจรับผู้สมัครงานคนนี้ได้เลยหรือไม่
6. “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-ธุรกิจหรือโลก”
  - 6.5. คำถามแบบนฬิกาทราย (Sandglass Questions) เพื่อ “สืบค้นเชิงกว้างไปลึกและลึกไปกว้างไปกลับสองทางจากคำตอบของผู้สมัครงาน”
7. ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้นที่สามารถนำไปใช้ได้จริง
8. จิตวิทยาการสังเกตและอ่านภาษากายที่บ่งบอกถึง
  - 8.1. “ทัศนคติ” “ความเชื่อ” “กระบวนการคิด” และ “การแก้ปัญหาและตัดสินใจ” ฯลฯ ของผู้สมัครงานที่สะท้อนให้เห็นระหว่างการสัมภาษณ์
  - 8.2. หลักการอ่านสายตาเพื่อให้รู้ได้ว่า “ผู้สมัครกำลังโกหก” หรือ “พูดความจริงมิได้เสแสร้ง”
  - 8.3. เทคนิคการสังเกตมือ สีหน้า และจังหวะพูดเพื่อให้รู้ได้ว่า “ผู้สมัครแบ่งรับแบ่งสู้” หรือ “กำลังยอมรับอะไรบางอย่าง” เป็นต้น
9. จิตวิทยาจับพู่รูด จับโกหกในเรื่องที่ผู้สมัครงาน “สร้างเรื่อง” หรือ “พูดเกินจริง”
10. 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 ค่าอบรมสามารถลดรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%**

**สนใจสำรองที่นั่งได้ที่ TEL 02-555-0700 กด 1**