



เทคนิคการ

สัมภาษณ์ แบบสืบค้น

Probing Interview Technique

การสัมภาษณ์งาน คือ กระบวนการนำเข้า (Input) ในการคัดเลือกคนเข้าสู่งานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้น การเลือกคนผิดก็ย่อมส่งผลลัพท์ (Output) ที่ไม่ตรงกับสิ่งที่องค์กรต้องการ และเป็นต้นทุนขององค์กรที่จะต้องแบกรับไปแล้ว “อะไร ?” คือตัวช่วยที่น่าจะทำให้กระบวนการคัดเลือกคนให้ได้ “ตัวตนที่แท้จริง” ที่เหมาะสมกับสิ่งที่องค์กรต้องการ “คำตอบ” คือเทคนิคการสัมภาษณ์งานแบบสืบค้น (Probing Interview Technique) เพื่อช่วยคัดกรองคนที่มีความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานตามที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการ

- คัดกรองผู้สมัครงานให้เหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบได้แน่นอนยิ่งขึ้น
- ค้นหาต้นตอของความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ไม่ด่วนสรุปจากเพียงคำตอบแรก
- รับฟรี !!! ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้นที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

Promotion

หลักสูตรเดือนเมษายน 2568

เข้าอบรม 2 ท่าน ลด **500 บาท**

เข้าอบรม 3 ท่าน ลด **1,000 บาท**

เฉพาะหลักสูตร Onsite ราคา 4,000 บาทขึ้นไป
หรือ หลักสูตร Online ราคา 3,300 บาทขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT)
(หลักสูตรเดียวกัน / ไม่รวมถึงวันเดินทาง / ไม่รวมค่าที่พัก)

Promotion

พิเศษ!!



เมื่อจองอบรมหลักสูตร เดือนเมษายน ล่วงหน้า
ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2568

รับฟรี!!! ร่มกันแดด พับได้ ทุกคัน

***เงื่อนไขการได้รับร่ม : เฉพาะหลักสูตร
On-site ราคา 4,000 บาท/ วัน ขึ้นไป
(ยังไม่รวม VAT) / ไม่รวมโปรโมชั่นอื่น

กำหนดการสัมมนา

วันพุธที่ 23 เมษายน 2568

(เวลา 09.00 - 16.00 น.) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมแอมบาสซาเดอร์

ถ.สุขุมวิท ซ.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 ค่ากาแฟ อาหารว่าง อาหารกลางวัน)

หัวข้อสัมมนา

1. รูปแบบของการสัมภาษณ์งาน

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

2. ข้อดี - ข้อเสียของ 2 รูปแบบการสัมภาษณ์งาน อย่างเป็นผลดีมากกว่ากัน

3. หลักการวิเคราะห์และคัดเลือกผู้สมัครงาน โดยพิจารณาข้อมูลจากใบสมัครงาน เช่น

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

3.2 เหตุผลของการเปลี่ยนงาน

- 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” ผู้ได้อย่างไรว่า “ผู้สมัครสนใจจริงที่จะร่วมงานกับองค์กร?” หรือ “ผู้สมัครอยู่ทำงานกับองค์กรยาวนานแค่ไหน?”

5. “4 ขั้นตอน” การกำหนดขอบเขตโครงสร้างคำถามแบบสืบค้น

- 5.1 คำถามประเภท “อันเครื่อง” เพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะการมองของผู้สมัครงานโดยรวมเบื้องต้น

- 5.2 คำถามประเภท “คิดตัว” เพื่อค้นหาความสามารถจากผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของผู้สมัครงาน

- 5.3 คำถามประเภท “ชุดข้อ” เพื่อประเมินผลงานที่ผ่านมาในอดีตและเทียบกับความสามารถ

- 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 “สืบค้นเชิงลึกจากคำตอบของผู้สมัครงาน”

- 6.2 คำถามแบบกรวย (Funnel Questions) เพื่อ “กรุยทางเปิดประเด็นสืบค้นตัวตนของผู้สมัครงาน”

- 6.3 คำถามแบบพีระมิด (Pyramid Questions) เพื่อ “สืบค้นลงรายละเอียดจากประเด็นที่สนใจจากผู้สมัครงาน”

- 6.4 คำถามแบบเพชร (Diamond Questions) เพื่อ “สืบค้นเชิงทวนสอบย้อนกลับว่าผู้สมัครงาน-รู้จักหรือโกหก”

- 6.5 คำถามแบบนาฬิกาทราย (Sandglass Questions) เพื่อ “สืบค้นเชิงกว้างไปลึกและลึกไปกว้างไปกลับสองทางจากคำตอบของผู้สมัครงาน

7. ตัวอย่างคำถามการสัมภาษณ์แบบสืบค้นที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

8. จิตวิทยาการสังเกตและอ่านภาษากายที่บ่งบอกถึง

- 8.1 “ทัศนคติ” “ความเชื่อ” “กระบวนการคิด” และ “การแก้ปัญหาและตัดสินใจ” ฯลฯ ของผู้สมัครงานที่สะท้อนให้เห็นระหว่างการสัมภาษณ์

- 8.2 หลักการอ่านสายตาเพื่อให้รู้ได้ว่า “ผู้สมัครกำลังโกหก” หรือ “พูดความจริงได้เต็มที่”

- 8.3 เทคนิคการสังเกตมือ สีหน้า และจังหวะพูดเพื่อให้รู้ได้ว่า “ผู้สมัครแบ่งรับแบ่งสู้” หรือ “กำลังยอมรับอย่างจริงใจ” เป็นต้น

9. จิตวิทยาจับพริ้ว จับโกหกในเรื่องที่ผู้สมัครงาน “สร้างเรื่อง” หรือ “พูดเกินจริง”

10. ข้อพึงปฏิบัติและพึงละเว้นในการสัมภาษณ์งาน

วิทยากร

อาจารย์พรพล 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.เพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถ.ประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 010-553-300-1556 (สำนักงานใหญ่) (กรณีไม่มีหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย ต้องชำระเต็มจำนวน) งดรับเช็คส่วนตัว

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลงรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

สำรองที่นั่งได้ที่ Tel. 02-555-0700 กด 1,080-251-9946,086-378-8470 Website. www.dst.co.th