



# HR Recruiter



## กับการสร้างข้อคำถามเพื่อสัมภาษณ์ ให้ได้คนที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน

หลักสูตรอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป

ผู้เข้าอบรมจะได้รับใบกำกับภาษีในรูปแบบ  
อิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax Invoice)

Promotion พิเศษสุด !!!

จองอบรมหลักสูตรเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2569

จองภายใน 31 ธันวาคม 2568

จองตั้งแต่ 1 ม.ค.-28 ก.พ. 2569

รับส่วนลดทันที  
**500 บาท**  
ทุกที่นั่ง

เข้าอบรม 2 ท่าน  
รับส่วนลด **500 บาท**

เข้าอบรม 3 ท่าน  
รับส่วนลด **1,000 บาท**

อย่าพลาดจองล่วงหน้า / ไม่ขอคืนเงิน/ไม่ขอเปลี่ยนที่นั่ง

เมื่อชำระแล้วใบใบอบรม : ส่วนลดค่าอบรมมีใช้ได้เฉพาะชำระหลักสูตร On-site ราคา 4,000 บาท/วัน ขึ้นไป  
และหลักสูตร Online ราคา 3,300 บาท/วัน ขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT / ไม่รวมประกันออนไลน์)

“การสัมภาษณ์งาน” คือหนึ่งใน “ภารกิจสำคัญ” สำหรับนักสรรหา ซึ่งอาจไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งถูกกดดัน และคาดหวังจากองค์กรให้สรรหาคandidateให้ทันตามกำหนดเวลาและได้คนตรงกับ Job Specification ที่ระบุไว้ตามความต้องการของหน่วยงาน ดังนั้น “คำถามสำเร็จรูป” จึงเป็นหนึ่งเครื่องมือที่จะสนับสนุนการทำงานด้านสรรหาให้สามารถนำมาใช้ “สัมภาษณ์ผู้สมัครงาน” เพื่อให้ได้มาคนที่ตรงสเปคของหัวหน้าหน่วยงาน รวมถึงตอบโจทย์ “ได้คนที่ใช่” และ “รับคนที่เหมาะ” ให้กับองค์กร

- 50 คำถามสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์งานและสามารถปรับใช้ได้จริง
- กัดคนที่ใช่ ได้คนที่เหมาะกับงาน และเข้ากับองค์กรหรือหัวหน้างานได้
- ต่อยอดคำถามสำเร็จรูปเพื่อเป็นแนวคำถามที่เฉพาะเจาะจงกับองค์กรของคุณ
- แคมฟรี! ชุดคำถามสำเร็จรูปกว่า 50 คำถาม

### กำหนดการอบรม

วันศุกร์ที่ 23 มกราคม 2569

(เวลา 09.00 - 16.00 น.) ณ ห้องอบรม

โรงแรมโฟร์พอยท์ส บาย เซอรادتัน  
กรุงเทพฯ เฟลินจิต

ช.ร่วมฤดี (รถไฟฟ้า BTS สถานีเฟลินจิต ทางออกที่ 4)

### อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700 + VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร วิชา ภาพ อาหารว่าง อาหารกลางวัน)

# หัวข้ออบรม

1. ภาพลักษณ์และบุคลิกภาพของผู้สัมภาษณ์ที่ดีและเหมาะสม
2. ประเด็นสำคัญที่ Recruiter ต้องพบในการคัดเลือกคน
  - 2.1 การคัดเลือกคนที่ใช่ (Right Person)
  - 2.2 ได้คนที่เหมาะกับงาน (Fit a Job)
  - 2.3 ได้คนที่เข้ากับองค์กรหรือหัวหน้างาน (Match the Corporate or Boss)
  - 2.4 ความคาดหวังของผู้สมัครงาน เช่น เวลาในการทำงาน รูปแบบการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ ฯลฯ
3. ปัญหา Hot Hit ในการสัมภาษณ์งาน
  - 3.1 การใช้คำถามที่ไม่เหมาะสม
  - 3.2 ถูกลวงจาก Profile, Resume, CV และบุคลิก รูปร่าง หน้าตา เมื่อแรกพบ
  - 3.3 ขาดหลักการและประสบการณ์ในการวิเคราะห์ตัวตนที่แท้จริงของผู้สมัคร
  - 3.4 ข้อจำกัดด้านเวลาของการสรรหาคนในระยะระยะขั้น
  - 3.5 ขาดผู้เชี่ยวชาญร่วมในการสัมภาษณ์
4. 5 มิติของคำถามสำเร็จรูปที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อหา “คนที่ใช่ (Right Person)”
  - 4.1 พื้นเพและการศึกษา (Background & Education)
  - 4.2 กิจกรรมและงานอดิเรก (Activities & Hobbies)
  - 4.3 ลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ ( Traits & Personalities)
  - 4.4 ทศนคติและกรอบความคิด (Attitude & Mindset)
  - 4.5 การฝึกงานและประสบการณ์ (Internship While Studying & Experiences)
5. 5 มิติของคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อหา “คนที่เหมาะกับงาน (Fit a Job)”
  - 5.1 หน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตของงาน (Accountable & Responsibilities on the Job)
  - 5.2 ความรู้และประสบการณ์ในงาน (Knowledge & Experiences on the Job)
  - 5.3 การแก้ปัญหาและตัดสินใจในงาน (Problem Solving & Decision Making on the Job)
  - 5.4 การทำงานภายใต้ข้อจำกัดและภาวะกดดัน” (Working Under Pressure)
  - 5.5 ความรักชอบในงานและการเติบโต” (Work Engagement & Growth)

6. คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้สมัคร เพื่อหา “คนที่เข้ากันได้กับองค์กรหรือหัวหน้างาน (Match the Corporate or Boss)”
7. เทคนิคการตั้งคำถามต่อเนื่อง (W-E-A-R-S Techniques) เพื่อสืบค้นตัวตนที่แท้จริง จับพินิจโกหก หรือการนำเสนอตัวเองเกินจริง
  - 7.1 Who,What,When,Where,Why : ใคร,ทำ,อะไร,ที่ไหน,เมื่อไหร่
  - 7.2 Events : เหตุการณ์
  - 7.3 Actions : การลงมือทำ
  - 7.4 Results : ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
  - 7.5 Summary : สรุปประเด็น
8. เทคนิคการวิเคราะห์ภาษากายของผู้สมัคร ขณะตอบคำถามสัมภาษณ์
  - 8.1 การอ่านสายตาและสีหน้า
  - 8.2 การอ่านจังหวะของคำพูด
  - 8.3 การอ่านท่าทาง มือและการขยับตัว
  - 8.4 การจับโกหกด้วยภาษากาย จังหวะการพูด และโทนเสียง
9. การตั้งเกณฑ์การประเมินผู้สมัครเชิงรูปธรรมจากการตอบคำถามสัมภาษณ์ R-I-G-H-T : เกณฑ์การประเมินผู้สมัคร
  - 9.1 กลุ่มที่ 1 Routine คนที่เหมาะสมกับการทำงานประจำออฟฟิศ
  - 9.2 กลุ่มที่ 2 Innovator คนที่เหมาะสมกับงานที่ต้องใช้คิดวิเคราะห์ และพัฒนา
  - 9.3 กลุ่มที่ 3 Glibly คนที่มีความคล่องตัว ไปทำงานนอกสถานที่ได้
  - 9.4 กลุ่มที่ 4 High Performance, High Potential คนที่มีศักยภาพ สามารถเป็น Talent and Successor ในอนาคต
  - 9.5 กลุ่มที่ 5 Toughy คนที่ทำงานรับแรงกดดัน ทำงานที่งานหนักได้
10. สรุป ถาม-ตอบประเด็นปัญหาต่าง ๆ

## วิทยากร

### อาจารย์พรเทพ ฉันทกาวี

- คอลัมนิสต์และนักเขียน HR Society Magazine
- ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มบริษัท TCC Capital Group
- ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มบริษัทในเครือ UCOM

- ผู้เชี่ยวชาญการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม บมจ. เทลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น
- อาจารย์พิเศษ (Guest Speaker) เรื่อง HRM & HRD การสื่อสารและพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร จิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาวะผู้นำและทีมงาน ให้กับระดับปริญญาตรีและโท ในมหาวิทยาลัยชั้นนำ

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลงรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

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

