



จิตวิทยาการสัมภาษณ์งานที่เจาะลึกพฤติกรรมผู้สมัครงานเชิงลึก



Target Selection Interview Techniques for HR

“เทคนิคการสัมภาษณ์งานที่ดี ย่อมส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรท่าน”

วันที่จัด วันพุธที่ 6 มีนาคม 2562

เวลา 09:00-16:30 น. (ลงทะเบียนเวลา 08.00 น.) รับจำนวน 20 ท่าน

สถานที่ ห้องสัมมนา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซอยพัฒนาการ 18

สมาชิก : 3,000 + VAT 7% 210 = 3,210 บาท

(สมาชิก ส.ส.ท., นักศึกษาปริญญาตรี, หน่วยงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ)

บุคคลทั่วไป : 3,500 + VAT 7% 245 = 3,745 บาท

การสัมภาษณ์งานคือกระบวนการนำเข้า (Input) ในการคัดเลือกคนเข้าสู่การทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้น การเลือกคนผิด ก็ย่อมส่งผลลัพธ์ (Output) ที่ไม่ตรงกับสิ่งที่องค์กรต้องการ และเป็นต้นทุนขององค์กรที่จะต้องแบกรับภาระไป แล้ว “อะไร ?” คือตัวช่วยที่น่าจะช่วยให้กระบวนการคัดเลือกคนให้ได้ “ตัวตนที่แท้จริง” ที่เหมาะสมกับสิ่งที่องค์กรต้องการ “คำตอบ” คือ เทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview - Target Selection) เพื่อช่วยคัดกรองคนที่มีความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานตามที่ต้องการนั้นๆต้องการ

สิ่งที่คุณจะได้รับ

1. เรียนรู้และเข้าใจหลักการแนวทางและเทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้กระบวนการ Target Selection อย่างมีประสิทธิภาพ
2. นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาทักษะการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview - Target Selection) ได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการที่องค์กรต้องการ
3. พักทักษะการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview - Target Selection)

คุณสมบัติผู้เข้าอบรมและสัมมนา

-พนักงานด้าน HR หรือผู้ทำงานด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วิธีการฝึกอบรม

-บรรยาย สาธิต และฝึกปฏิบัติ



หัวข้อการอบรมและสัมมนา

- ✍️ หลักการวิเคราะห์และคัดเลือก โดยพิจารณาข้อมูลจากใบสมัครงาน
- ✍️ Target Selection: “4 เป้าหมาย” หลักการสัมภาษณ์เชิงจิตวิทยาพฤติกรรมศาสตร์ที่ผู้สัมภาษณ์ต้องรู้ ดังนี้
 1. ผู้สมัครงานคือใคร: Who are you?
 2. ผู้สมัครงานทำอะไรได้: What can you do?
 3. ผู้สมัครงานเคยทำอะไรมา: What have you done?
 4. ผู้สมัครงานคือคนที่ใช่: Are you a right person?
- ✍️ Target Selection: “4 ขั้นตอน” หลักการกำหนดขอบเขตของ โครงสร้างคำถาม” ที่เป็นระบบ ดังนี้
 1. คำถามประเภท “อุ่นเครื่อง” เพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ ทัศนคติ
 2. คำถามประเภท “คัดตัว” เพื่อค้นหาความสามารถจากผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม
 3. คำถามประเภท “ขุดคุ้ย” เพื่อประเมินผลงานที่ผ่านมามาในอดีต ฯลฯ
 4. คำถามประเภท “เข้าเชิง” เพื่อคัดเลือกให้ผู้สมัครงานไป “เปรียบเทียบ” กับผู้สมัครงาน “รายอื่นๆ”
- ✍️ **E-A-R-S (ท)**: สูตรการสัมภาษณ์งานด้วยคำถามแบบมีโครงสร้าง
 - **Events**: ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าเหตุการณ์ประทับใจ เพื่อดูว่าเป็นคนที่มีพฤติกรรม
 - **Actions**: การกระทำอะไรของผู้ถูกสัมภาษณ์ในประเด็นต่างๆที่สำเร็จบ้างที่ผ่านมามา
 - **Results**: ผลลัพธ์ที่เกิดการตอบสนอง / แก้ปัญหาของผู้ถูกสัมภาษณ์กับสถานการณ์
 - **Summary**: สรุปพฤติกรรม (ผู้สมัครงาน) เป็นข้อสรุป “เหมาะหรือไม่เหมาะ” กับ “งาน”
- ✍️ หลักการเขียนชุดคำถาม โดยใช้ Target Selection Techniques
- ✍️ เทคนิคการถามติดตาม ในกรณีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบเพียง “หลักการ” หรือ “ตอบภาพรวม” และผู้สัมภาษณ์ ต้องการ “เจาะลึก” ให้ทราบคำตอบนั้นๆ ผู้ถูกสัมภาษณ์เป็น “ตัวจริง” หรือ “ตัวลอง”
- ✍️ หลักการดำเนินการสัมภาษณ์ที่ทำให้ผู้สมัครงานเปิดเผย “ตัวตน” ที่แท้จริง
- ✍️ จิตวิทยาการสังเกตและอ่านภาษากายที่บ่งบอกถึง “ทัศนคติ” “ความเชื่อ” “กระบวนการคิด” และ “การแก้ปัญหาและตัดสินใจ” ฯลฯ ของผู้สมัครงานระหว่างการสัมภาษณ์ที่สะท้อนให้เห็น
- ✍️ จิตวิทยาจับพริ้ว จับโกหกในเรื่องที่ผู้สมัครงาน “สร้างเรื่อง” หรือ “พูดเกินจริง”
- ✍️ ข้อพึงปฏิบัติและพึงละเว้นในการสัมภาษณ์งาน
- ✍️ หลักการประเมินและสรุปผลของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้ Target Selection Techniques
- ✍️ ฝึกปฏิบัติบทบาทสมมติการสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง โดยใช้ Target Selection Techniques

วิทยากร

คุณพรเทพ ดันทนาวี

ที่ปรึกษาและวิทยากรด้านทรัพยากรบุคคล
การขาย-การตลาดและบริการ

ประสบการณ์ทำงาน

ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลุ่มบริษัท ทีซีซี แคมป์ดอล กรุ๊ป ฯลฯ