

โปรแกรมฝึกอบรมหลักสูตร : เทคนิคการสัมภาษณ์งานแบบมืออาชีพ

ระยะเวลาในการฝึกอบรม : 1 วัน เวลา 09.00-16.00 น.

วิทยากร : อาจารย์ สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ

1. หลักการและเหตุผล

การสัมภาษณ์เป็นวิธีการคัดเลือกผู้สมัครที่เก่าแก่ที่ยังคงนิยมใช้กันในปัจจุบัน เพียงแต่การ สัมภาษณ์ในปัจจุบันมีรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม กล่าวคือ เริ่มมีการกำหนดมาตรฐานในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผลของการสัมภาษณ์มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือไม่น้อยไปกว่าแบบทดสอบการสัมภาษณ์ ยังช่วยให้ผู้สัมภาษณ์เห็นกริยาท่าทางและความรู้สึกต่างๆ ของผู้สมัครได้ชัดเจนมากกว่าแบบทดสอบ นอกจากนี้ การสัมภาษณ์ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้รับทราบข้อมูล ของกันและกัน ซึ่งถือเป็นการสร้างสัมพันธภาพและทำความรู้จักกันในเบื้องต้น ดังนั้น หลายๆ องค์กรจึงมักใช้การสัมภาษณ์ในขั้นตอนสุดท้ายของการคัดเลือกผู้สมัคร ซึ่งเป็นขั้นตอนของการตัดสินใจ “รับ” หรือ “ปฏิเสธ” ผู้สมัคร หลังจากที่ผู้สมัครรายนั้นได้ผ่านการทดสอบประเภทต่างๆ ตามที่องค์กรกำหนดแล้ว หลักสูตรการฝึกอบรมนี้จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งเพิ่มพูนความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับ “การสัมภาษณ์อย่างมืออาชีพ” ให้แก่องค์กรที่สนใจจะนำความรู้และเทคนิคดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือในการลดความผิดพลาดในการคัดเลือกผู้สมัคร และเพิ่มความแม่นยำในการคัดเลือกพนักงานใหม่ให้ได้ตรง ตามที่องค์กรคาดหวังมากที่สุด

2. ประโยชน์ที่จะได้รับ

เมื่อจบหลักสูตรแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถ

- อธิบายรูปแบบการสัมภาษณ์อย่างมืออาชีพได้
- รู้วิธีการจัดทำ Structured Interview ทั้ง 3 แบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้สมัครงานได้ ซึ่งได้แก่
 - Trait Interview
 - Behavioral Interview
 - Situational Interview
- รู้และเข้าใจว่า คำถามประเภทใดเป็นคำถามที่ควรหลีกเลี่ยงในการสัมภาษณ์งาน

3. วิธีการฝึกอบรม

หลักสูตรนี้ใช้แนวทางการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Interactive Adult Learning Approach) ในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์กับวิทยากรวิธีการดังกล่าวประกอบด้วย

- การทำแบบฝึกหัดเป็นกลุ่ม
- การแสดงบทบาทสมมุติ
- กิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

4. เนื้อหาประเด็นสัมมนา

- แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้สมัคร
- เกณฑ์ในการคัดเลือกใบสมัคร

- การตั้งคำถามสำหรับการสัมภาษณ์งานจาก Job Description
- การสัมภาษณ์แบบต่าง ๆ
- ฝึกการจัดทำ Structured Interview ทั้ง 3 ประเภท คือ
- Trait Interview
- Behavioral Interview
- Situational Interview
- รูปแบบการสัมภาษณ์งานอย่างมืออาชีพ
- คำถามที่ควรหลีกเลี่ยง
- ฝึกการตั้งคำถามสำหรับการสัมภาษณ์งานจาก CV ของผู้สมัคร
- แสดงบทบาทสมมุติการสัมภาษณ์งาน
- สาเหตุของความล้มเหลวในการสัมภาษณ์งาน และบทสรุป

5. ผู้เข้าสัมภาษณ์

- เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ
- ผู้ทำหน้าที่สัมภาษณ์และคัดเลือกผู้สมัครให้แก่องค์กร
- หัวหน้างาน

6. วิทยากร อาจารย์ สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ

ประวัติการศึกษา

- ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม), วิชาเอก อังกฤษ-จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์พิเศษ วิชา Human Resource Management และ Management of Organizational Change and Development ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิทยากรและที่ปรึกษาของสถาบันต่าง ๆ

ประสบการณ์ทำงาน

- 2546 - 2548 ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารงานทั่วไป บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด
- 2545-2546 วิทยากรที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- 2542-2544 ผู้จัดการสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย Fortum Power and Heat Oy
- 2539-2542 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ Thai ORIX Leasing Co.,Ltd.

ผลงานทางวิชาการ

- 1.1 บทความ: นักเขียนประจำคอลัมน์ “Human Resource” ในหนังสือ Productivity World ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- 1.2 หนังสือ: หนังสือกึ่งวิชาการ ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
 - แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning
 - การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM

ประสบการณ์การให้คำปรึกษาและฝึกอบรม

1. การให้คำปรึกษาและฝึกอบรมเรื่อง Competency

- จัดทำ Core Competency, Job Mapping Competency ประเมิน Competency ให้ด้วยเทคนิค BEI และ 360 องศา วางแนวทางการสร้าง Individual Development Plan – IDP เพื่อลด Competency Gap และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับความสามารถตามที่องค์กรต้องการ
 - สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
 - บริษัท ไบโอแอลป์ จำกัด
 - บริษัท เบทาโกร จำกัด (ธุรกิจสายสุกร)
 - บริษัท NEC TOKINS (Thailand)
 - กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
- จัดทำ Core Competency, Job Mapping Competency และวางแนวทางการจัดทำ IDP
 - กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม
 - บริษัท เซเรบอส (ประเทศไทย) จำกัด
 - Siam Compressor Industry Co.,Ltd.
 - ชมรมพยาบาลโรคไตแห่งประเทศไทย
- ฝึกอบรมความรู้การสร้าง Competency Model ของตนเอง
 - โรงพยาบาลปิยะเวท
 - กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
 - กระทรวงยุติธรรม
 - โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
 - ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
 - คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ประสบการณ์การให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- บริษัท ช. การช่าง (มหาชน) จำกัด (จัดทำใบวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ที่มี KPI ในส่วนของใบพรรณนาลักษณะงาน และการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงานเพื่อกำหนดแผนการฝึกอบรม (Training Road Map)
- บริษัท NEC TOKINS (Thailand) (จัดทำระบบการฝึกอบรม ISD Model (The Instructional System Design), จัดทำใบพรรณนาลักษณะงานที่มี KPI, นำ KPI และ Competency มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน)
- บริษัท เอ็มเพอริช จำกัด (จัดทำกฎและระเบียบการทำงานตามกฎหมายแรงงาน พ.ศ.2540, ปรับปรุงระบบสวัสดิการ, ปรับปรุงระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากร และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร)
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา (จัดทำระบบประเมินค่างานและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิด Result-Based Management ของ ก.พ.)
- ธนาคารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (จัดทำระบบการจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ และจัดทำ Training Road Map ให้ฝ่ายปรึกษาแนะนำของธนาคาร)
- บริษัท ค้าวัสตซีเมนต์ไทย จำกัด (ปรับปรุงการจัดทำ Competency ขององค์กร)
- บริษัท รีไซเคิล คอนเซ็ปท์ จำกัด (จัดทำระบบประเมินผลโดยใช้ Balance Scorecard และ KPI ในการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับฝ่ายงาน จนถึงระดับบุคคล)

- โรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พัฒนศึกษา (ก่อตั้งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่โรงเรียน, จัดทำโครงสร้างองค์กร, ทำ Job Description, Job Specification, การหา Training Needs, ปรับปรุงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ Suggestion System, จัดทำระบบประเมิน ค่างาน และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร)

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่

สถาบันฝึกอบรม เทรนนิ่ง เซ็นเตอร์ เซอร์วิส (TCS) (บริษัท อากาฉาย จำกัด)



Tel No. 0-2736-0408



Fax No.02-736-0050



e-mail: admin@trainingservice.co.th



id-line: pisit131918

