



TOPPRO

คอร์สอบรมหลักสูตร

เทคนิคการสรรหา

การคัดเลือกและการสัมภาษณ์ บุคลากรอย่างไร ให้คนตรงใจองค์กร

Recruitment and Interview for Selection Efficiency



Mary Johnson

Education

Nursing - LAR University
Constellations can change according to the season of the year.
Sep. 2016 - Sep 2020

Intensive Care - SUM University
Constellations can change according to the season of the year.
Sep. 2016 - Sep 2020



JOHN SMITH

EDUCATION

University
2010-2012

High School Diploma

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim.

Employee 1
2012-2016

Bachelor of Science

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim.



หลักการและเหตุผล

การสรรหา เป็นกระบวนการสำคัญอย่างมาก ซึ่งจะกระทำให้องค์การมั่นใจได้ว่ามีพนักงานในจำนวนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เหมาะสม เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ งานในการสรรหาว่าจ้าง และการคัดเลือกพนักงาน ต้องคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ กำลังคนให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ เป็นขบวนการจูงใจบุคคลที่มีความสามารถและทัศนคติตรงกันสมัครเข้ามารับการคัดเลือกเพื่อเข้ามาเป็นพนักงานขององค์การในตำแหน่งที่ว่าง เป็นกระบวนการซึ่งจะให้องค์การมั่นใจได้ว่ามีพนักงานในจำนวนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงควรใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและอีก แต่หาก วิธีการสรรหา ทำแค่เพียงหาคนได้ทันตาม KPI ไม่ได้คำนึงถึง Competencies และไม่มีทักษะในการสัมภาษณ์งาน จะก่อให้เกิด การเลิกจ้างไม่ผ่านทดลองงาน ทั้งผู้สมัคร และบริษัท ย่อมเสียหายและเสียเวลาไปด้วย ดังนั้น เวลาเพียงไม่ถึง ชั่วโมง ที่จะสัมภาษณ์ คนที่ใช้ หากไม่เตรียมกระบวนการวางแผน หรือผ่านการเรียนรู้ วิธีการตั้งคำถามให้เหมาะสม กับทั้งตำแหน่งงาน และ ค่านิยมขององค์การ อาจสรรหาคนได้ผิดพลาดได้ คนที่พูดเก่ง วาจาดี ไม่ได้หมายความว่า เขาจะพูดจริง และคนที่พูดไม่เก่ง ก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่ใช่คนที่ตามหา ดังนั้น หลักการในการเตรียมการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้คนที่ใช่ จึงเป็นเรื่องสำคัญ การสัมภาษณ์งาน แบบ Competency Based Interview มุ่งเน้นไปที่การประเมินความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้สมัคร ผ่านคำถาม พฤติกรรมและสถานการณ์จำลองเทคนิคเหล่านี้ช่วยให้ผู้สัมภาษณ์เข้าใจศักยภาพของผู้สมัครในการทำงานจริง และการมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ที่เป็นระเบียบ จะช่วยให้การสัมภาษณ์เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่



วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล องค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



คอร์สนี้เหมาะกับใคร

- ผู้บริหาร
- พนักงาน
- ผู้จัดการ
- เจ้าของกิจการ
- หัวหน้างาน
- ผู้ที่สนใจ



รับใบประกาศนียบัตร

เมื่อจบหลักสูตรอบรมจะได้รับใบประกาศนียบัตร รับรองจากสถาบัน TOPPRO ด้วยระยะเวลา อบรมไม่น้อยกว่า 80 %

สนใจคอร์สนี้สมัครสมาชิกหรือสำรองที่นั่งได้ที่ www.topprobooking.com

☎ 098-281-9879 | 065-956-4064 | 063-268-1079 | ✉ crm@topprobooking.com | 📱 @HRODTHAI | 📺 HRODTHAI

วัตถุประสงค์

01

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ กระบวนการและตระหนักถึงความสำคัญของการสรรหาคัดเลือกพนักงานตรงตามความต้องการขององค์กร

02

เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เสริมสร้างพัฒนาทักษะ การสัมภาษณ์ นำไปสู่เทคนิค การคัดเลือกพนักงานให้กับ ผู้เข้ารับการอบรมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ



03

เพื่อให้ผู้เข้าอบรม ได้พัฒนา เรียนรู้และเข้าใจเทคนิค การสัมภาษณ์งาน ได้เรียนรู้ ลักษณะนิสัยคนแต่ละสไตล์เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง นำไปสู่การฝึกตั้งคำถาม ทั้งในงานและเชิงจิตวิทยา เพื่อวัด ทัศนคติในการทำงาน

04

เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจ ในเทคนิคการวางแผนงานในการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ นำไปสู่การลด อัตราการเลิกจ้าง ไม่ผ่าน ทดลองงานได้อย่างเป็น รูปธรรม

รูปแบบการฝึกอบรม

01



เน้นการเรียนรู้ แบบ Participation เพื่อให้ผู้อบรมได้มีส่วนร่วม ฝึกฝนการแสดงออก

02



เน้นการเรียนรู้ในเนื้อหา ที่ใกล้ตัว เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้และนำไปประยุกต์ ใช้ได้

03



เน้นการเรียนรู้แบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ Experiential Techniques



หัวข้อการบรรยาย



อบรม 1 วัน

🕒 เวลา 08:30-09:00 น. ลงทะเบียน , แบบทดสอบก่อนการอบรม (Pre-Test) , กล่าวเปิดอบรม

🕒 กำหนดการอบรม (ช่วงเช้า) 09:00 น. – 12:00 น.

Module

01

ในปัจจุบันองค์กรต้องการคนแบบไหน? ในการร่วมงาน

- 1.1) ตัวอย่างผู้นำระดับระดับโลก คัดเลือกคนจากอะไร
- 1.2) กระบวนการสรรหาคัดเลือก (Recruit and Selection)
- 1.3) การวิเคราะห์หาความต้องการของแต่ละตำแหน่งงาน

Module

02

รูปแบบและกระบวนการคัดเลือกผู้สมัคร

- 2.1) การสืบค้นแหล่งที่มาของผู้สมัครงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

Module

03

ที่มาของการสัมภาษณ์
Job Description /
Job Analysis /
Job Specifications

- 3.1) Job Description และ Competency กับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร
- 3.2) ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง กับการ Competencies



พักรับประทานอาหารกลางวัน 12:00 น. – 13:00 น.



กำหนดการอบรม (ช่วงบ่าย) 13:00 น. – 16:00 น.

Module

04

การตั้งคำถามตาม Core Competencies ค่านิยม หรือวัฒนธรรม ขององค์กร

- 4.1) คำถามปลายปิด และ คำถามปลายเปิด
- 4.2) การแบ่งกลุ่มคำถาม ในการสัมภาษณ์ เจาะลึกเรื่องงาน และ ทดสอบจิตวิทยาและทัศนคติ

Module

05

เรียนรู้คนแต่ละลักษณะนิสัยผ่าน DISC Model เพื่อสรรหาให้เหมาะกับตำแหน่งงาน

Module

06

การสร้างแรงจูงใจเพื่อความได้เปรียบในการคัดเลือกที่เหนือกว่าคู่แข่ง

- 6.2) การดึงดูด คนเก่ง ที่ใช่ มาร่วมงาน ด้วยสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน

Module

07

ฝึกการตั้งคำถาม และ เทคนิคการสัมภาษณ์งานแบบมืออาชีพ

- 7.1) Workshop เทคนิคการตั้งคำถาม และ เทคนิคการสัมภาษณ์งานแบบมืออาชีพ

หมายเหตุ - พักรับประทานอาหารว่าง และเครื่องดื่ม ช่วงเช้า เวลา 10.30 – 10.45 น.- ช่วงบ่าย เวลา 14.30 – 14.45 น.

สนใจคอร์สนี้สมัครสมาชิกหรือสำรองที่นั่งได้ที่ www.topprobooking.com

☎ 098-281-9879 | 065-956-4064 | 063-268-1079 | ✉ crm@topprobooking.com | 📱 @HRODTHAI | 📺 HRODTHAI

เทคนิคการสรรหา การคัดเลือก และการสัมภาษณ์บุคลากร อย่างไรให้คนตรงใจองค์กร

กระบวนการสรรหาคัดเลือก

กระบวนการสรรหาคัดเลือก (Recruit and Selection)
กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ จากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากร จะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ เหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

ประเภทของการสรรหาบุคลากร

ประเภทของการสรรหาบุคลากร สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

- 1** การสรรหาบุคลากรภายในองค์กร (Internal Recruitment)
- 2** การสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร (External Recruitment)

Job Description และ Competency

กับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร

เตรียมตัวอ่าน ทำความเข้าใจ JD ของตำแหน่งงานที่จะสัมภาษณ์ เตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (Structure Interview)

- ✓ ควรใช้คำถามปลายเปิด
- ✓ เรียงลำดับคำถาม ก่อนหลัง
- ✓ ควบคุมเวลาในการสัมภาษณ์
- ✓ รู้จักจับประเด็นสำคัญ และสรุปประเด็นได้
- ✓ หลีกเลี่ยงคำถาม - ตอบ ที่จะเกิดข้อขัดแย้งในองค์กร

JS (Job Specification)

องค์ประกอบหลักของการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของงาน (Job Specification) เรียกว่า KASOC's ประกอบด้วย

1. Knowledge ความรู้
2. Abilities ความสามารถ
3. Skills ทักษะ
4. Other Characteristics องค์ประกอบอื่นๆ

ขั้นตอนที่จำเป็นในการคัดสรร

ขั้นตอนที่จำเป็นและควรใส่ใจในการคัดสรรบุคลากร

- ✓ 1. ชี้แจง Job Description ให้ละเอียด
- ✓ 2. รอบสัมภาษณ์งานนั้นสำคัญอย่างยิ่ง
- ✓ 3. เตรียมคำถามในการสัมภาษณ์ให้ครบ มีตั้งเกณฑ์การคัดเลือกให้ชัดเจน
- ✓ 4. การสัมภาษณ์คือช่วงเวลาที่จะรู้จักประสบการณ์ตลอดจนค่านิยมของผู้สมัคร
- ✓ 5. แจงข้อมูลเรื่องการทำงานงานให้ชัดเจน
- ✓ 6. ควรเพื่อตัวเลือกไว้สำหรับการตัดสินใจสุดท้ายด้วย
- ✓ 7. ให้ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทให้ครบถ้วน ชัดเจน

การแบ่งกลุ่มและประเภทของคำถาม

- 1** สร้างความคุ้นเคยระหว่างกัน
- 2** เจาะลึกการทำงาน
- 3** คำถามเชิงจิตวิทยา
- 4** การเจรจารายละเอียดงาน

กระบวนการสัมภาษณ์

แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน

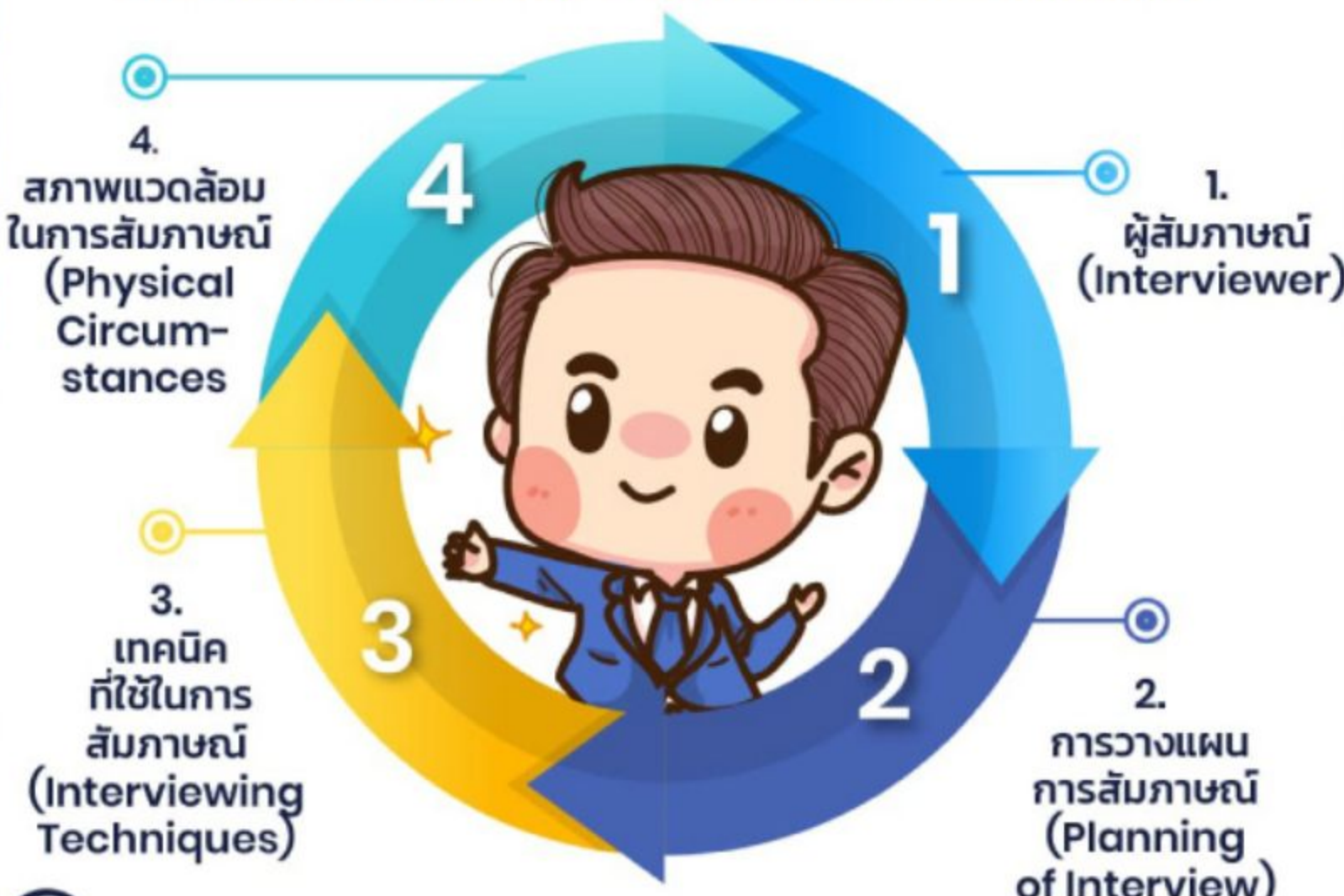


ปัจจัยที่ใช้พิจารณาคัดเลือกคนทำงาน

- ✓ ลักษณะที่ปรากฏเห็นทั่วไป (Appearance)
- ✓ บุคลิกภาพ (Personality)
- ✓ ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge)
- ✓ สติปัญญา (Intelligence)
- ✓ แรงจูงใจ (Motivation)
- ✓ ความเหมาะสมอื่น ๆ (Others)

ความสำเร็จในการสรรหาบุคลากร

การดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน จะประสบผล ตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ



ความแตกต่างระหว่างแบบทดสอบ Cognitive, Psychological & Practical Performance

ประเด็น	Psychological	Cognitive	Practical Performance
วัตถุประสงค์	ความสามารถของสมอง	ความรู้สึกรวมถึงอารมณ์ บุคลิกภาพ	ทักษะในการปฏิบัติงาน
เน้น	Maximum Performance	Typical Performance	Process & Product
เครื่องมือ	แบบทดสอบ (Test)	แบบวัดมาตรฐาน (Scale)	แบบทดสอบแบบประเมิน แบบสังเกต
วิธีการ	ถามตรงๆ ไม่มีผิดถูก มีง่ายมียาก	ถามอ้อม ไม่มีผิดถูก ไม่มีง่ายมียาก มี popularity	ทดสอบความรู้ ความเข้าใจ สังเกตวิธีการทำงาน ประเมินผลงาน

ปัจจัยส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ

- ความประทับใจครั้งแรก
- ความคาดหวัง
- การพูด
- ท่าทาง
- การใช้เกณฑ์การประเมิน

บริษัทที่ไว้วางใจใช้บริการของเรา



- 1. สมัครอบรมผ่าน www.topprobooking.com
- 2. กรุณาส่งรูปที่แนบมาล่วงหน้า 7 - 10 วัน
- ** กรณีหักภาษี ณ ที่จ่าย ในนาม "บริษัท ท็อป โปรเฟสชั่นแนล แอนด์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด"
- เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0205550017049 (สำนักงานใหญ่)
- ** ที่อยู่ 7/77 หมู่ 5 ต. ห้วยกะปิ อ. เมืองชลบุรี จ. ชลบุรี ปณ. 20130

ลงทะเบียนอบรมได้ที่
www.topprobooking.com

