

ถอดเรื่องราวชาว

# Social

## มาสู่เรื่องการสัมภาษณ์งาน

มันส์...เกิดมาจากกระทู้ Pantip ใครเคยเจอการ  
สัมภาษณ์งานแปลกๆ บ้างครับ !?! มาแชร์กัน

ปกติผมก็เข้าไปท่องโลกอินเทอร์เน็ตบ้างตามวัย  
555 วันนี้มาเจอกระทู้ Pantip ในหัวข้อดังกล่าว ซึ่งมีโพสต์  
ตอบต่อๆ กัน ตัวอย่างคำถามสัมภาษณ์งานแปลกๆ เช่น



โดย อาจารย์ศศิวัฒน์ หอยสังข์  
sasiwathoysang@gmail.com

“เป็นผู้ชายแท้หรือเปล่า”

“ที่ทำงานเก่าไม่อยากจะกลับไปหรือยัง”

“ไหนร้องเพลงเร็วให้ฟังหน่อยสิ”

“เธอรู้เยอะเกินไปหรือเปล่า”

“ถ้าให้ทำงานให้เสร็จใน 7 วันจะทำอย่างไร”

“มีแฟนหรือยัง”

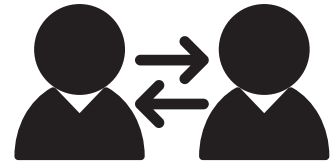


อ่านไปก็เข้าไป และก็มีสงสัยต่อว่า นอกจาก Pantip แล้วยังมีใครมาส์กันเรื่อง  
หัวข้อแบบนี้บ้าง โอ้ว+++ ปรากฏว่ามีมากมายทั้งไทยและเทศ

ชวนให้คิดต่อว่าเดี๋ยวนี้มีรูปแบบในการสัมภาษณ์แบบไหนบ้าง เคยใช้อาจารย์  
ของผมลองเข้าไปหาดู (อาจารย์ Google) ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้ครับ

## Traditional Face-to-Face Interview

เป็นการสัมภาษณ์งานแบบถามคำถามทั่วๆ ไป เช่น การศึกษา ครอบครัว การสัมภาษณ์งานแบบนี้อาจใช้เพื่อดูบุคลิกภาพของผู้สมัครได้ เช่น การนั่ง การสบตา (Eye Contact) หรือต้องการดูการเล่าเรื่องให้น่าติดตาม กระชับได้เช่นกัน



## Situational Job Interview

น่าจะเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ที่น่าจะนิยมที่สุดวิธีหนึ่ง การสัมภาษณ์รูปแบบนี้ผู้สมัครจะถูกถามคำถามเชิงสมมติฐานในหัวข้อที่อาจเริ่มต้นด้วยงาน เช่น คุณจะทำอะไรถ้าลูกน้องคุณโทรมาบอกว่าขอลาป่วย, คุณจะเสนอแนะอย่างไรหากคุณไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่หัวหน้าเสนอมา การสัมภาษณ์งานรูปแบบนี้เพื่อต้องการทราบถึงความคิด หรือประสบการณ์ต่างๆ ที่เคยเจอ



## Mobile Interview

ถือได้ว่าเป็นรูปแบบการเริ่มต้นการสัมภาษณ์ หลังจากที่ได้รับประวัติส่วนตัว (Resume) ถือได้ว่าเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์จะมุ่งเน้นเฉพาะจุดที่สำคัญ เช่นความรู้ในงาน รายละเอียดเพิ่มเติมที่ยังขาดในประวัติส่วนตัว (Resume) การสัมภาษณ์รูปแบบนี้ยังเป็นการดูปฏิภาณไหวพริบของผู้สมัครด้วย ถือได้ว่าเป็นการสัมภาษณ์แบบ Surprise on-the-spot job interviews



## Panel Interview

การสัมภาษณ์แบบที่มีบุคคลสัมภาษณ์มากกว่า 1 คนขึ้นไป ซึ่งผู้สัมภาษณ์แต่ละท่านอาจมีความชำนาญในการสัมภาษณ์แต่ละเรื่อง เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ความสัมภาษณ์ในงาน เป็นต้น ข้อดีคือจะทำให้มองผู้สมัครได้ในหลากหลายมิติตามความถนัดของตัวเอง แต่ข้อจำกัดคือจะต้องใช้ผู้สัมภาษณ์หลายท่าน และทุกท่านอาจถามในทุกๆ มิติ ซึ่งอาจใช้เวลาค่อนข้างมาก



## Stress Interview

การสัมภาษณ์แบบอยู่ในภาวะกดดัน งานบางอย่างจะต้องใช้การควบคุมอารมณ์ค่อนข้างมาก เช่น งาน Call Center งานเร่งรัดหนี้สิน ผู้สัมภาษณ์จะสร้างบรรยากาศ หรือถามคำถามที่ทำให้เกิดความเครียดกับผู้สมัคร เพื่อดูการแก้ปัญหา หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์



## Case Interview

เป็นการสัมภาษณ์แบบให้กรบ้าน หรือหัวข้อแก่ผู้สมัครเพื่อให้ผู้สมัครนำมาเสนอต่อการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะสมมติเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วให้ผู้สมัครนำมาเสนอต่อคณะกรรมการสัมภาษณ์แบบองค์รวม หรือแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรมนั้น ๆ



## The Lunch/Dinner Interview

หลายๆ ครั้งผู้สัมภาษณ์อาจต้องการมองดูทักษะการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ และมารยาทบนโต๊ะอาหารอาจเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้สัมภาษณ์งานสังเกตุดึงพฤติกรรมเหล่านี้ผ่านการรับประทานอาหาร



## Portfolio Based Interview

ผลงานที่ผ่านมาของผู้สมัครอาจเป็นตัวบอกระดับว่าคุณภาพ หรือกระบวนการทำงานเป็นอย่างไร เช่นงานที่ต้องใช้ความละเอียดมาก อย่างงานออกแบบ อาจให้ผู้สมัครนำชิ้นงานที่เคยทำมาเสนอในช่วงสัมภาษณ์ได้ หรืองานที่มีลักษณะเป็น Project Based ที่จะต้องใช้ทักษะหลายๆ อย่างในการจัดการจนประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมได้



## Behavioral Interview

การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม ผู้สัมภาษณ์จะถามคำถามจากเหตุการณ์ต่างๆ ไปที่เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบว่าคุณสมัครจะตอบคำถามอย่างไร แนวคิดของการสัมภาษณ์แบบนี้คือพฤติกรรมในอดีต จะพยากรณ์พฤติกรรมในอนาคต ดังนั้นการถามคำถามจะเป็นการถามแบบให้เล่าถึงพฤติกรรม และผลของการกระทำที่ผู้สัมภาษณ์ต้องการ

# JOBS



เอาล่ะ คราวนี้จะเห็นได้ว่าแค่การสัมภาษณ์งานเองก็จะมีหลายหลายรูปแบบ ซึ่งการสัมภาษณ์ที่ได้ประสิทธิภาพภาพและประสิทธิผลมากที่สุดคือการรวบรวมหลากหลายวิธีเข้าด้วยกัน (Mixed Method) ทำให้มองเห็นผู้สมัครในหลาย ๆ มุม เพื่อสร้างให้เกิดการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) หรือ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ผู้สัมภาษณ์อาจจะต้องคำนึงถึงหัวข้อหลักๆ ดังนี้

การวางแผน และการเตรียมตัวในการสัมภาษณ์ เพื่อให้การสัมภาษณ์ราบรื่นไม่สะดุด และลดระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คือมุ่งเน้นสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง และสัมภาษณ์ในหัวข้อที่ตรงกับตำแหน่ง คุณสมบัติ หรือสิ่งที่องค์กรต้องการ

มาตรฐานในการสัมภาษณ์ คือการสัมภาษณ์แต่ละตำแหน่งจะต้องสัมภาษณ์ในคำถามที่ใกล้เคียงกัน พยายามให้ผู้สัมภาษณ์เป็นท่านเดิม หรือรูปแบบ/วิธีการสัมภาษณ์เป็นแบบเดิม เพราะจะทำให้การเปรียบเทียบ (Benchmarking) ผู้สมัคร เพื่อทำการตัดสินใจเลือกผู้สมัครได้ง่ายมากยิ่งขึ้นด้วย

เวลาในการสัมภาษณ์ บางครั้งรูปแบบการสัมภาษณ์งานบางรูปแบบ ก็สามารถทำให้คัดเลือกผู้สมัครได้ตรงกับความต้องการ แต่ใช้เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งเป็นจำนวนมากหลายชั่วโมง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการสัมภาษณ์งานอาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร หรือความเร่งด่วนที่เกิดขึ้น

ค่าใช้จ่ายในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์งานอาจจะเคยเรื่องดังกล่าว ต้นทุนในการสัมภาษณ์งานนั้นประกอบไปด้วยต้นทุนทางตรง เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการประกาศรับสมัครงาน และยังมีต้นทุนอีกประเภทหนึ่งที่ต้องคำนึงด้วย คือต้นทุนทางอ้อม เช่น ต้นทุนที่เกิดจากการใช้เวลาในการสัมภาษณ์ หรือต้นทุนที่เกิดจากการลงทุนไปกับการสัมภาษณ์

ตัวอย่างเช่น ค่าเสียโอกาสในการสัมภาษณ์งาน โดยการคำนวณจาก เงินเดือน ผู้ผู้สัมภาษณ์ หาดด้วย วันทำงาน หาดด้วย ชั่วโมงในการทำงาน คูณด้วยจำนวนเวลาที่ต้องเสียไปในการสัมภาษณ์งาน เมื่อนำทั้ง 2 ส่วนประกอบกันจะทำให้เห็นได้ว่าคุณลงทุนไปกับผู้สมัครท่านนี้เท่าไร

การสัมภาษณ์ที่มีการเตรียมตัว เตรียมการจะทำให้ทั้งหน่วยงานต้นสังกัด และผู้สมัครเห็นถึงความ เป็นมืออาชีพในการทำงาน มีการจัดการที่เป็นระบบ สร้างบรรยากาศที่ดีให้กับผู้สมัคร และที่สำคัญการสัมภาษณ์งานถือเป็นหน้าตาของบริษัท (Company Branding) โลกยุค Digital ที่การสื่อสารรวดเร็ว หากไม่สร้างความประทับใจให้ผู้สมัคร มีหวัง หัวข้อที่ตั้งกระทู้ต่อไปอาจเป็นหัวข้อของบริษัทคุณก็เป็นได้

