

วิถีวิเคราะห์คนในการสัมภาษณ์งาน



บทความโดย : อาจารย์บัญญัติ บุญญา
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากองค์กรชั้นนำ

สวัสดีครับ...เพื่อนพ้อง น้องพี่ วันนี้ผมขอแชร์ความรู้และประสบการณ์ เรื่อง "วิถีวิเคราะห์คนในการสัมภาษณ์งาน" ซึ่งในช่วงปีที่ผ่านมาผมได้รับโอกาสที่ดี องค์กรชั้นนำทั่วประเทศ มากกว่า 20 องค์กรให้ไปพูดเรื่องการวิเคราะห์คน โดยใช้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่ได้รับการยอมรับจากทั่วโลก มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์คน ซึ่งพอแปลผล ออกมา สามารถทำนายบุคลิก ลักษณะนิสัยใจคอ จุดอ่อน จุดแข็งได้อย่างแม่นยำ จนหลายคนตกใจ โดยเฉพาะเหล่าสาวงามผู้เข้าประกวดนางสาวไทย ปี 2552 รอบ 18 คน อึ้งเสียจนเก็บอาการความสวยไม่อยู่ (อ่านรายละเอียดได้จาก www.mcot.net/missthailand2009)

ส่วนผู้บริหารและพนักงานจากองค์กรต่าง ๆ ก็แสดงความขอบคุณ HR กันถ้วนหน้า ที่ได้รับฟังศาสตร์แห่งการวิเคราะห์คน (แต่ก็ไม่วายติบบ่นเล็กน้อยว่า...ทำไม...? คุณเพิ่งเชิญมา!!) เพื่อนพ้องหลายคนโทรมาเล่าให้ฟังว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานบริหารคนได้จริง ซึ่งในฉบับนี้ผมขอแนะนำเสนอเฉพาะในเรื่องการสัมภาษณ์งาน เพื่อให้ได้มาซึ่ง คนดี คนเก่ง ที่เหมาะสมกับองค์กรของท่านครับ...

มาถึงตรงนี้หลายท่านอยากทราบแล้วใช่ไหมครับว่า ผมใช้เครื่องมืออะไรในการวิเคราะห์คน....เพื่อไม่ให้ เสียเวลา...ขอเชิญทุกท่านหาความบันเทิงได้เลยครับ....

ศาสตร์ที่ 1 Enneagram of Personality

เป็นเครื่องมือแรกที่ผมนำมาใช้ในการสัมภาษณ์คนเข้าทำงานซึ่งหลายท่านคงทราบว่าเป็นศาสตร์โบราณ ที่มีอายุไม่ต่ำกว่าพันปี มีความละเอียด ลึกซึ้ง อธิบายถึงลักษณะนิสัย แรงผลักดันภายในของมนุษย์ได้อย่างถ่องแท้ ลักษณะหรือสิ่งที่บ่งบอกลักษณะ 9 แบบของมนุษย์ โดยมีผู้คิดค้นคือ นักบวชซูฟี, จี.ไอ.เกอร์ดเจฟ, นารานโจ และท่านอาจารย์ สันติทิโร เป็นคนแรกที่ได้นำศาสตร์นี้มาเผยแพร่ในประเทศไทย ซึ่งผมก็ได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรม ขึ้นสูงกับท่านเหมือนกันครับ

สำหรับวิธีการวิเคราะห์ เราจะเริ่มจาก ให้ผู้รับการสัมภาษณ์ ทำแบบทดสอบเพื่อดูแนวโน้มว่าเป็นคนแบบไหน หลังจากนั้นเราจะตั้งคำถามเพื่อทวนสอบว่า ผู้รับการสัมภาษณ์ เป็นอย่างนั้นจริงหรือไม่ (ให้เขาบอกตัวเอง) เมื่อทราบแนวโน้มแล้วก็ลองมาเทียบกับคุณลักษณะของเขาดูว่าตรงกับที่เราต้องการหรือไม่

ตัวอย่าง การวิเคราะห์คน ตำแหน่ง ครู, วิทยากร, ผู้สอนงาน, นักฝึกอบรม

ลักษณะ ๑ ชอบสอนแต่แบบชี้ถูกชี้ผิด ถ้าสอนแบบนี้พนักงานจะเครียดแต่จะได้เนื้อหาครบถ้วน

ลักษณะ ๒ ชอบสอนแบบผู้ให้ ถ้าสอนแบบนี้อาจตามใจพนักงานมากเกินไปแต่ก็ได้ความอบอุ่น

ลักษณะ ๓ ชอบสอนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถ้าสอนแบบนี้อาจทำให้พนักงานสามารถนำไปใช้ได้จริง

ลักษณะ ๔ ชอบสอนแบบเห็นใจ ถ้าสอนแบบนี้อาจจะเห็นความพิเศษของพนักงานแต่ละคน

ลักษณะ ๕ ชอบสอนแบบให้คิด ถ้าสอนแบบนี้อาจจะไม่ค่อยมีชีวิตชีวา แต่ข้อมูลจะแม่นยำมาก

ลักษณะ ๖ ชอบสอนแบบตั้งคำถาม ถ้าสอนแบบนี้พนักงานบางส่วนอาจจะไม่สนุกด้วยนัก

ลักษณะ ๗ ชอบสอนแบบให้คิดทางเลือก ถ้าสอนแบบนี้พนักงานจะได้รับทางเลือกมากขึ้น

ลักษณะ ๘ ชอบสอนแบบทำท่าย ถ้าสอนแบบนี้พนักงานจะกลัว ไม่กล้าสอบถาม

ลักษณะ ๙ ชอบสอนแบบสมานไมตรี ถ้าสอนแบบนี้พนักงานจะชอบแต่ไม่ค่อยได้ผลมากนัก

สรุปได้ว่าทุกลักษณะมีจุดอ่อนและจุดแข็งแตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ว่าต้องการคนแบบไหนที่จะรับเข้ามาทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว เลือกลงนะครับ....

ศาสตร์ที่ 2 เรียกว่า Jung's Analytic Theory

Carl G. Jung จิตแพทย์ชาวสวิส สรุปว่า บุคลิกภาพของคนเราซึ่งแต่ละคนมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวนั้น มีการสะท้อนต่อเนื่องมาตลอดนับแต่เริ่มมีชีวิต เขาเน้นความสำคัญที่ประสบการณ์จากการดำเนินชีวิตของคนเรา โดย เห็นว่ามีส่วนสร้างสมบุคคลให้มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคลิกภาพของบุคคลมีเป็น 2 แบบ แต่ละแบบเหมาะสมกับงานต่าง ๆ กันดังนี้

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extrovert) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะชอบสังคม ชอบเด่น เป็นคนเปิดเผย ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบเก็บตัว ไม่ชอบอะไรที่ซ้ำซากจำเจ เปลี่ยนแปลงความเคยชินหรือ ลักษณะนิสัยของ ตนเองได้ง่าย เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป การแสดงออกของอารมณ์เห็นได้ชัดเจน ไม่ว่าจะโกรธ เศร้าโศก ดีใจ เสียใจ หรือ เบื่อหน่ายอะไร มีอารมณ์อ่อนไหวเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว คนประเภทนี้เหมาะกับงานพวกประชาสัมพันธ์ หรืองานที่จะต้องติดต่อประสานงานกับคนอื่นบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักทำ หรือคิดโดยผูกพันกับตนเองมากกว่าบุคคลอื่นหรือสิ่งแวดล้อมอื่น ไม่ชอบสังสรรค์ ไม่ชอบสังคม ไม่ชอบทำตัวเด่น เมื่อออกงาน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบทำอะไรตามกฎเกณฑ์และแบบแผนที่วางเอาไว้ มีหลักการที่แน่นอนในการ ที่จะควบคุมตนเอง บุคคลประเภทนี้เหมาะกับงานควบคุมระบบ งานบัญชี หรือจัดระเบียบในหน่วยงาน

Dr. William Marston ผู้ประดิษฐ์เครื่องจับโกหกได้นำเอาแนวคิดของ Carl G. Jung มาเขียนเป็นหนังสือชื่อ The Emotions of Normal People ตั้งแต่ปี 1928 ได้มีการพัฒนาต่อยอดและได้แบ่งบุคลิกภาพคนออกเป็น 4 แบบ คือ DISC

Dominance : เด็ดขาด ต้องการผลลัพธ์ในทันที, เก่งในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ตำแหน่งที่เหมาะสมมากที่สุด เช่น ผู้ควบคุมงาน, พนักงานรักษาความปลอดภัย, พนักงานเวรจัดหนี้สิน ฯลฯ

Influence : ช่างพูด โน้มน้าวใจเก่ง กระตือรือร้น สนุกสนานกับกลุ่มคน มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี ตำแหน่งที่เหมาะสมมากที่สุด เช่น พนักงานขาย, พนักงานประชาสัมพันธ์, พนักงานต้อนรับ ฯลฯ

Steadiness : ทำงานอย่างเป็นแบบแผน, ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความมั่นคง, มีความอดทน
ตำแหน่งที่เหมาะสมมากที่สุด เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย, ช่างเทคนิค, วิศวกร ฯลฯ

Compliance : ให้ความสำคัญกับรายละเอียดและข้อเท็จจริง ต้องการความถูกต้องและแม่นยำ ชอบการคิด
วิเคราะห์ ตำแหน่งที่เหมาะสมมากที่สุด เช่น พนักงานการเงิน, พนักงานบัญชี, พนักงานตรวจสอบ ฯลฯ

โปรดติดตาม ศาสตร์ที่ 3 การวิเคราะห์คนตามหลักการโหงวเฮ้ง (Physical Feature) และศาสตร์ที่ 4 การวิเคราะห์
คนตามหลักการโหราศาสตร์ไทย (Astrology) เมื่อเรียนรู้ ศาสตร์ไทย จีน แขนง ฝรั่ง ครบทุกชาติแล้ว เราก็จะเอา ความรู้
ทั้งหมดมาบูรณาการสำหรับการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาร่วมงานกับองค์กรต่อไป