

Facebook: เครื่องมือการประเมิน Competency ของผู้สมัคร?

บทความโดย: อาจารย์ณรงค์วิทย์ แสนทอง

ถ้ามองในแง่ของสื่อของคนในสังคมออนไลน์แล้ว Facebook ถือเป็นหนึ่งทางเลือกที่ดีทางเลือก หนึ่งในการติดต่อสื่อสาร การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การระบายนามณ์ การเปิดเผยตัวตนให้คนอื่น รู้จัก การเชื่อมโยงเครือข่ายมิตรภาพตั้งแต่ระดับเพื่อนร่วมสังคมออนไลน์ ที่ สนใจเรื่องบางเรื่องเหมือนกัน จบจากสถาบันเดียวกัน เคยทำงานองค์กรเดียวกัน ฯลฯ จนพัฒนาไปสู่มิตรภาพของเพื่อนสนิทหรือกลายเป็นเพื่อนคู่ชีวิตกันไปแล้วก็มี

ในฐานะที่ผมเคยทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก่อน จึงคิดว่าคนทำงานด้าน HR น่าจะใช้ Facebook ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานได้มากกว่าแค่การประกาศรับสมัครงานหรือโพสต์ ลิงค์ไปยังเว็บสมัครงานของบริษัท และเท่าที่ได้อ่านสิ่งที่คนใน FB เขียนพบว่ามีหลายประเด็นที่น่า จะนำมาใช้ประโยชน์ ในการคัดเลือกบุคลากรได้ โดยเฉพาะการประเมินสิ่งที่ไม่ใช่ความรู้และทักษะในงานแต่เป็นสิ่งที่แสดงออกถึง

“นิสัยใจคอ”

“บุคลิกลักษณะ”

“ความเชื่อ”

“วิธีคิด”

“ทัศนคติ”

“สังคม”

ผมคิดว่าเราน่าจะนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อคัดเลือกคนเข้าทำงานได้บ้าง เช่น

ดูจากรูปประจำตัว

รูปประจำตัวของคนน่าจะบอกอะไรบางอย่างได้เหมือนกันว่าเขาเป็นคนแบบไหน เช่น คนที่เลือกรูปการ์ตูนหรือรูปกราฟฟิก น่าจะเป็นคนที่ไม่ค่อยชอบเปิดเผยตัวเองกับสังคม อาจจะมีคนบางคนที่อยู่จู้จี้มาเห็น หรือไม่ก็เป็นพวกที่ต้องทำทุกอย่างต้องดูดีไว้ก่อน ถ้าคิดว่ายังไม่ดีจะยังไม่ทำ สำหรับคนที่เลือกรูปตัวเองที่ทำท่าทางแปลกๆมาเป็นรูปประจำตัว จะตีความว่าเป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์ เปิดเผย กล้าแสดงออก ตรงไปตรงมา เป็นคนที่ไม่ค่อย ชอบอะไรที่เป็นระบบก็ได้ คนที่ชอบเปลี่ยนรูปประจำตัวของตัวเองบ่อย อาจจะเป็นคนที่ไม่ชอบทำอะไรซ้ำๆเหมือนเดิม ชอบเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่ตลอดเวลา หรือหากจะตี ความว่าเป็นคนไม่อดทนเบื่อง่ายก็ได้

ดูจากสิ่งที่เขียน

น่าจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อ วิธีคิด ภาวะความเป็นผู้ใหญ่ได้เหมือนกัน เพราะหากคนที่มีความคิดไตร่ตรองดี ๆ ก็ไม่ควรเอา ความคิดความรู้สึกทั้งหมดลงมาเขียน อาจจะต้องจัด ประเภทว่าเรื่องนี้ควรจะเขียนเก็บไว้เป็นการส่วนตัว เรื่องนี้เปิดเผยได้เฉพาะคนที่สนิท เรื่อง นี้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้ คนบางคนไม่เขียนอะไรที่ทำให้ตัวเองดูไม่ดี แต่บางทีพอคนอื่น เขียนมากระตุ้นจุดบางจุดอาจจะทำให้ลืมตัวเขียนอะไรที่เป็นตัวตนที่แท้จริงออกมาได้ ถ้าต้องการดูว่าคนๆ นั้นมีตัวตนเป็นของตัวเอง หรือไม่ก็อาจจะดูว่าลักษณะการเขียนในหน้า เฟสบุ๊คส์ของตัวเองเทียบกับการเขียน ในเฟสบุ๊คส์ของเพื่อน แต่ละกลุ่ม ก็พอจะมองเห็นว่า คนๆ นั้นมีที่บุคคลิก

ดูจากสิ่งที่เคยอื่นเขียนถึง

น่าจะช่วยให้มองภาพคนๆ นั้นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่าเขาเป็นคนแบบไหน จากสิ่งที่คนที่รู้จักเขาเขียนถึง เพราะคนที่เขียนถึงเขามักจะเขียนสิ่งที่เป็นเรื่องจริงไม่ค่อยมีใครสร้างเรื่องขึ้นมา อาจจะทำให้เพื่อนๆ ที่รู้จักเขาเขียนถึงเขาเป็นไปในโทนเดียวกันหรือไม่ เพื่อแสดงให้เห็นว่า ตัวตนที่แท้จริงของเขาเป็นอย่างไร เขาวางตัวกับคนแต่ละกลุ่มอย่างไรบ้าง เพื่อนๆ เขียนถึงเขา เรื่องตัวตนมากกว่าหรือเรื่องความสามารถมากกว่า

ดูจากอัลบั้มรูปภาพ

สามารถนำมาพิจารณาประกอบได้ว่าการดำเนินชีวิตของคนๆ นั้นเป็นอย่างไร ชอบท่องเที่ยว ชอบเดินทาง ชอบกิจกรรมอะไร เพื่อนำมาตีความว่าคนที่ชอบทำสิ่งนั้นสิ่งนี้โดยส่วนใหญ่แล้วจะมีนิสัยใจคอแบบไหน รูปที่เอาลงแสดงให้เห็นว่าคนๆ นั้นชอบรูปประเภทไหนมากกว่ากัน หากชอบลงแต่รูปอดีตแสดงว่าปัจจุบันไม่ค่อยมีความสำเร็จที่สำคัญไปกว่าภาพในอดีต บางคนลงแต่รูปสวยๆ ในขณะที่บางคนลงรูปตัวเอง บางคนลงรูปครอบครัว บางคนเน้นลงรูปเพื่อน

ดูจากเพื่อนที่คบ

ถ้าอยากจะรู้คนๆ นั้นเป็นคนแบบไหน ชอบการเมืองพรรคไหน ชอบทำกิจกรรมอะไร มีสังคมแบบการอัปเดตทการ ใช้ฟังก์ชันใหม่ๆ ในเฟสบุ๊คส์ได้ คนบางคนเข้ามาแค่อ่านอย่างเดียว เวลาผ่านไปก็เดือนหน้าตาหน้าแรกเหมือนเดิมไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง ในขณะที่คนบางคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เฟสบุ๊คส์มีฟังก์ชันหรือเครื่องมืออะไรใหม่ๆ ออกมาเขาจะเป็นคนแรกๆ ที่ใช้ก่อนและ เผยแพร่หรือแนะนำ คนอื่นให้ใช้อีกต่างหาก

เนื่องจากการตั้งชื่อในเฟสบุ๊คส์บางคนไม่ได้ใช้ชื่อจริงนามสกุลจริง แต่เรื่องนี้ไม่น่าเป็นปัญหาใหญ่ เพราะมีหลายเรื่องที่เขาเปิดเผยโดยไม่รู้ตัว เช่น จบจากสถาบันไหน เป็นคนจังหวัดไหน เคยทำงานที่ไหน อยู่กลุ่มหรือชมรมไหน ชอบอะไร ฯลฯ เราสามารถค้นหาได้จากหลายทางร่วมกันก็ได้ เช่น ค้นหาจาก google แล้วลิงค์มาที่เฟสบุ๊คส์หรือค้นหาจากอีเมลแอดเดรสเพื่อเชื่อมต่อมายังเฟสบุ๊คส์ ก็ได้ พุดง่ายว่าการค้นหาข้อมูล ผู้สมัครในเฟสบุ๊คส์ไม่ใช่เรื่องยาก เพราะเรามีข้อมูลที่เขาให้ไว้ใน ประวัติย่อหรือไบสมัครวมพอที่จะค้นหาได้ยกเว้นผู้สมัครคนนั้นไม่ได้เล่นเฟสบุ๊คส์

สรุป ทั้งหมดนี้ เป็นเพียงแนวคิดและตัวอย่างในการนำเอาสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกนี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารบุคลากรในองค์กรเท่านั้น ส่วนองค์กรไหนจะได้ประโยชน์มากน้อยหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับบททดลองนำไปใช้ดูก่อนถ้าใช้แล้วไม่ได้ผลก็ไม่ต้องใช้ต่อไม่ได้เสียหายอะไร หากใช้แล้วคิดว่ามีประโยชน์ก็ถือว่า คุ่มค่าเพราะไม่ต้องลงทุนอะไรมากมาย แค่เรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร แต่โดยส่วนตัว ผมคิดว่าเฟสบุ๊คส์น่าจะช่วยเสริมให้การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบพฤติกรรมของ ผู้สมัครจากบุคคลที่เขาอ้างอิงได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นครับ

เขียนวันที่ 14 มิ.ย.54 เวลา 07.00 – 08.00 น.

สถานที่เขียน โรงแรมอมารี บูเลอวาร์ด สุขุมวิท 5

มูลเหตุจูงใจในการเขียน ผมได้จัดอบรมเรื่อง “แผนที่ชีวิต เข้มทิศสู่ความสำเร็จ” และให้คนที่สนใจสมัครผ่านเฟสบุ๊คส์ผมจึงได้อ่านเฟสบุ๊คส์ของเขาก่อนที่จะเจอตัวจริงในวันบรรยาย และลอง เปรียบเทียบดูปรากฏว่าบางคนตัวจริงเหมือนกับที่เขียนไว้ใน เฟสบุ๊คส์ ในขณะที่บางคนนิสัยและตัวตน จริงๆไม่ค่อยเหมือนที่ปรากฏในเฟสบุ๊คส์