



“ประเด็นข้อมูล การทดสอบคัดเลือกพนักงาน ที่หลายองค์กรอาจมองข้าม”

เอิบ ทวีชาติ

อาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

หลายองค์กรประสบปัญหาการคัดเลือกพนักงานเข้ามาในองค์กรแล้ว เกิดปัญหามากมายไม่ว่าไม่มีคุณภาพ ขาดภาวะผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความอดทน เข้ามาทดลองงานก็ลาออก ทำให้การดำเนินการธุรกิจขององค์กรได้รับผลกระทบ ไม่ว่าจะค่าใช้จ่าย หรือเวลาที่ต้องสรรหา คัดเลือกใหม่ จากปัญหาดังกล่าวอาจมาจากหลายปัจจัยในขั้นตอนกระบวนการคัดเลือกไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการสอบข้อเขียน รูปแบบการสอบสัมภาษณ์ โดยอาจมีการทดสอบความสามารถทางเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient: I.Q.) การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: E.Q.) แบบใดแบบหนึ่ง หรือทั้งสองแบบควบคู่กัน ที่อาจไม่ตอบโจทย์ตัวตนที่แท้จริงของบุคคลากรที่จะเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ จะด้วยข้อจำกัดของเวลา ขั้นตอนกระบวนการคัดเลือก หรือรายละเอียดเนื้อหาข้อมูลในแบบทดสอบที่ไม่ครอบคลุม หรือผู้ออกแบบแบบทดสอบอาจจะมองข้ามไม่เห็นถึงความสำคัญ

จากประสบการณ์การทำงานของผู้เขียนในภาคธุรกิจและสถาบันการศึกษาที่ได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคคลากรเข้าสู่องค์กรหรือเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท

รวมทั้งประสบการณ์การเป็นที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้กับหลายองค์กรที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยหนึ่งในการทดสอบที่ไม่ควรมองข้าม คือ พฤติกรรมในวัยเด็กของผู้ถูกทดสอบไม่ว่าจะเป็นเด็กที่ช่างสังเกต ชอบตั้งคำถาม ชอบหาคำตอบ หรือการเลี้ยงดูของครอบครัว พฤติกรรมเฉพาะตัวของผู้ถูกทดสอบ ในวัยเด็กไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในครอบครัว เช่น การซักผ้า ทำความสะอาดบ้าน หรือการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในสถาบันการศึกษาก็ตาม ปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสะท้อนตัวตนออกมาในเรื่องความรับผิดชอบต่องาน การมีภูมิคุ้มกันต่ออุปสรรคต่างๆ การมีภาวะผู้นำ รวมถึงการบริหารเวลาบนความกดดัน

หากจะตั้งคำถามว่า แล้วจะได้อะไรจากข้อมูลที่ได้จากการทดสอบปัจจัยพฤติกรรมในวัยเด็กที่ได้กล่าวข้างต้นได้แน่นอน หากเราลองศึกษาประวัติบุคคลที่ประสบความสำเร็จของโลก หรือของประเทศไทย จากหลายท่านจะเห็นชัดเจนในทันที ในระดับโลกอย่างท่าน **โทมัส อัลวา เอดิสัน (Thomas Alva Edison)** เป็นนักประดิษฐ์และนักธุรกิจชาวอเมริกัน ผู้ซึ่งประดิษฐ์หลอดไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่สำคัญต่างๆ มากมาย ในวัยเด็กเขาเป็นคนที่สนใจในเรื่องรอบตัว และชอบถามคนอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจและนอกจากนี้ เขายังชอบ

ทดลองทำอะไรด้วยตนเอง (จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี)

ถ้าในประเทศไทย ผู้เขียนขออนุญาตนำข้อมูลจากหนังสือ **ชีวิตนี้ เป็นอะไรก็ได้ แต่ต้องเป็นหนึ่ง** ของประธานเครือข่ายพัฒนา **คุณบุญยสิทธิ์ โชควัฒนา** ตอนหนึ่งในหนังสือ “นาฬิกาที่พ่อซื้อให้คุณบุญยสิทธิ์ก็จะถอดออกเป็นชิ้นๆ เพื่อการทำงานภายใน ก่อนการประกอบกลับเข้าไปอย่างเดิม ตรงนี้เป็นนิสัยที่ติดตัวมาจนโต มีอยู่ครั้งหนึ่งผมไปเยี่ยมที่บ้าน ต้องตกใจเพราะภาพที่เห็น คุณบุญยสิทธิ์กำลังถอดชิ้นส่วนรถเบนซ์ราคาหลายล้านที่เพิ่งซื้อมาใหม่ๆ ออกเป็นชิ้นๆ ก่อนประกอบกลับเข้าไปตามเดิม (หัวเราะ)” คุณสำเร็จ มนูญผล ลูกหม้อสหพัฒน์และเพื่อนสนิทของคุณบุญยสิทธิ์ เล่าให้ฟังถึงพฤติกรรมของเพื่อนรักคนนี้ในวัยเด็ก

นอกจากนี้ผู้เขียนได้ทำการศึกษาจากผู้บริหารหลายองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่มุมสะท้อนกลับของการประสบความสำเร็จว่าพฤติกรรมในวัยเด็ก การมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในครอบครัว การเลี้ยงดูของครอบครัว หรือการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในสถาบันการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม ผู้เขียนขอยกมาเพียงบางตอนของการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

“การที่พ่อแม่มอบหมายหน้าที่ให้ลูกรับผิดชอบเปิดร้านและช่วยขายของในตอนเช้า หรือรับผิดชอบล้างถ้วยชามในตอนเย็น จะทำให้เด็กรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างดี” เป็นคำตอบแบบภาคภูมิใจของ ดร.ทรงกลด เจริญพร Vice President บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) หรือคำตอบจากนักบริหารหญิงคุณมุกดา นาคลดา ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ของบริษัทเมต้าเทค จำกัด กับคำถามนี้ “มีส่วนอย่างมาก เพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์จากครอบครัวนั้นๆ จะเป็นผู้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นๆ มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมตามแบบอย่างของครอบครัว รวมทั้งให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่” หรืออีก

TEST

คำตอบจากผู้บริหารหญิงคนเก่งอีกท่านหนึ่ง คุณชนิดา อธิพงศ์ภาพร ตำแหน่ง Site Quality Manager ของ Fisher & Paykel Appliances (Thailand) Co., Ltd. ที่ได้กล่าวไว้ว่า “การพยายามศึกษา หาความรู้ เมื่อสอบเข้ามหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงตามเป้าหมายแล้ว สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยก็หล่อหลอมให้เป็นคนเก่ง เพราะมหาวิทยาลัย ไม่ได้สอนแต่วิชาการอย่างเดียว แต่สอนจริยธรรม สอนให้คนเก่งทำกิจกรรม การทำงานกับผู้อื่นเป็นทีม มีภาวะผู้นำ มีความอดทนต่อสถานการณ์ต่างๆ”

ผู้เขียนจึงขอสรุปสุดท้ายว่าประเด็นการทดสอบคัดเลือกรับพนักงาน ในแง่ของข้อมูลพฤติกรรมในวัยเด็ก การมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในครอบครัว การเลี้ยงดูของครอบครัว หรือการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในสถาบันการศึกษา ของผู้ถูกทดสอบที่ผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไม่ควรมองข้ามกับการนำมาเป็นประเด็นข้อมูลสำคัญของการค้นหาตัวตนที่แท้จริงของผู้ถูกทดสอบผ่านกระบวนการทดสอบคัดเลือกบุคคลากรเข้าสู่องค์กร เพื่อจะได้บุคคลากรที่มีคุณภาพในทุกด้านและช่วยเติมเต็มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรให้สามารถแข่งขันได้



เว็บไซต์จัดหางานตรงใจ

เชื่อมบุคลากรไทยสู่บริษัทเครือข่ายญี่ปุ่น

www.jobtni.com

สอบถามเพิ่มเติมที่ :

คุณพิมพ์พร 02-763-2752, 02-763-2704