

บทสารคดีทางวิทยุ รายการ “จิตวิทยาเพื่อคุณ”

โดย คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความยาว 3 นาที

ออกอากาศ ณ สถานีวิทยุจุฬาฯ 101.5 เมกกะเฮิร์ต

วันที่ 27 สิงหาคม 2550 เวลา 9.55-9.58 น.

ตอนที่ 1: “ใบสมัครงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!”

เพลงเปิดรายการ	7 วินาที
ผู้ดำเนินรายการ	<p>สวัสดีค่ะ คุณผู้ฟัง รายการจิตวิทยาเพื่อคุณ ในสัปดาห์นี้ อาจารย์ สันทัต พรประเสริฐมานิต จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝากเรื่อง “ใบสมัครงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!” มาคุยกับคุณผู้ฟังนะคะ</p> <p>ในการสมัครงานทุกครั้ง พนักงานฝ่ายบุคคลจะให้กรอกใบสมัครงาน บางบริษัทใช้ใบสมัครงานเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานของผู้สมัคร บางบริษัทใช้ข้อมูลจากใบสมัครงานในการคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงาน บางบริษัทใช้ข้อมูลนี้เพื่อคัดผู้สมัครก่อนเข้าสัมภาษณ์ หรือการคัดเลือกวิธีอื่นๆ</p> <p>ในที่นี้ จะขอกล่าวถึงการใช้ใบสมัครงานในการคัดเลือกหรือคัดกรองผู้สมัครก่อนทดสอบด้วยวิธีอื่น ผลสำเร็จของการใช้ใบสมัครงานด้วยวิธีนี้ จะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ คือ 1) สิ่งที่ใบสมัครต้องการทำนาย อาจจะเป็นผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่อยู่ในบริษัท การขาดลามาสาย ถ้าวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้เนื้อหาของใบสมัครแตกต่างกันด้วย 2) แนวคิดที่อยู่ภายใต้ใบสมัคร เป็นแนวคิดของผู้สร้างว่า ลักษณะของผู้สมัครอย่างไร ถึงจะเป็นผู้สมัครที่บริษัทต้องการ เช่น พนักงานที่ทำงานได้ดี พนักงานที่อยู่กับบริษัทนานๆ พนักงานที่มีวินัยในการทำงาน ตัวอย่างของแนวคิดที่อยู่ภายใต้ใบสมัครเป็นดังนี้</p> <p>สมมติว่าบริษัทหนึ่งต้องการคัดเลือกพนักงานขายที่มี ยอดขายสูงๆ บริษัทมีแนวคิดที่ว่า ถ้าพนักงานขายมีประสบการณ์</p>

	<p>พบปะกับบุคคลที่หลากหลาย จะส่งผลให้พนักงานชายสามารถปรับตัวได้ดี และส่งผลให้ขายได้ดีเช่นกัน อย่างไรก็ตาม แนวคิดที่ตั้งขึ้นไม่จำเป็นต้องถูกต้องเสมอไป บางแนวคิดอาจถูกต้อง สามารถทำนายยอดขายของพนักงานได้ดี แต่บางแนวคิดอาจไม่ได้เป็นเช่นนั้น ไม่สามารถทำนายยอดขายได้</p> <p>นอกจากนี้ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ก็จะมีแนวคิดที่ถูกต้องแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานชายทั่วไป และพนักงานขายประกันที่มียอดขายสูงๆ น่าจะมีแนวคิดที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจะต้องมีกระบวนการในการหาแนวคิดที่เหมาะสมในการคัดเลือก นอกเหนือจากการคิดเอาเองของผู้สร้าง ในวันพรุ่งนี้ มาคุยกันว่าวิธีการหาแนวคิดภายใต้โปรแกรมงานที่มีโอกาสถูกต้อง เหมาะสมกับตำแหน่งงานต่างๆ สามารถทำได้อย่างไร สวัสดีค่ะ</p>
เพลง	20 วินาที

บทสารคดีทางวิทยุ รายการ “จิตวิทยาเพื่อคุณ”

โดย คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความยาว 3 นาที

ออกอากาศ ณ สถานีวิทยุจุฬาฯ 101.5 เมกกะเฮิร์ต

วันที่ 28 สิงหาคม 2550 เวลา 9.55-9.58 น.

ตอนที่ 2: “โปรแกรมงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!”

เพลงเปิดรายการ	7 วินาที
ผู้ดำเนินรายการ	<p>สวัสดีค่ะ คุณผู้ฟัง รายการจิตวิทยาเพื่อคุณ มาพบกับคุณผู้ฟังอีกครั้งนะคะ ในวันนี้ อาจารย์ สันต์ พรประเสริฐมานิต จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะมาคุยกับคุณผู้ฟังเรื่อง “โปรแกรมงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!” ต่อนะคะ</p> <p>เมื่อวานนี้ ได้กล่าวไว้แล้วว่าในการใช้โปรแกรมเพื่อคัดเลือกผู้สมัคร จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และแนวคิดภายใต้โปรแกรมที่ถูกต้อง เช่น แนวคิดที่ว่าพนักงานธุรการที่ดี จะต้องมียุทธศาสตร์ว่าเคยทำงานด้านการประสานงานมาแล้ว วันนี้จะมาคุยกันว่า แนวคิดที่ถูกต้องจะได้มาอย่างไร</p> <p>แนวคิดเหล่านี้ สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์งานเป็นการดูว่าในตำแหน่งหนึ่ง มีงานอะไรบ้าง พนักงานจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือลักษณะแบบใด ถึงจะเป็นพนักงานที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ เช่น พนักงานที่มีผลงานดี หรือมีความรับผิดชอบ</p> <p>วิธีหนึ่งในการวิเคราะห์งานที่มีประสิทธิภาพ คือ นำผู้ที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานดังกล่าว ประมาณกลุ่มละ 6-10 คน มาประชุมร่วมกัน เพื่อให้อภิปรายว่าพนักงานที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ และคุณสมบัติที่ไม่ต้องการ เป็นอย่างไรให้ลองนึกย้อนดู ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ของคนเหล่านั้นเป็นอย่างไร จากนั้นให้สรุปรวบรวมข้อมูลขึ้นมา ตอนอภิปรายร่วมกัน ให้ผู้ร่วมอภิปรายบอกด้วยว่าลักษณะใดสำคัญมาก ลักษณะใดสำคัญน้อย ให้ทำกลุ่มแบบนี้</p>

	<p>หลายๆ กลุ่ม ให้ได้พนักงานที่มีส่วนร่วมประมาณ 10-20 % ของพนักงานในตำแหน่งนั้นทั้งหมด โดยพนักงานเหล่านี้ขอให้คละกัน ทั้งมีประสบการณ์น้อยและมาก</p> <p>อย่างไรก็ตาม หากพนักงานในตำแหน่งดังกล่าวมีจำนวนน้อย หรือไม่สะดวกในการเรียกมาประชุมร่วมกันแล้ว อาจใช้การสัมภาษณ์พนักงานเหล่านั้น เพื่อสอบถามข้อมูล ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามมาก่อน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโบสมัครที่ดีได้</p> <p>ในวันพรุ่งนี้ เราจะมาคุยกันต่อว่าหากได้แนวคิดภายใต้โบสมัครแล้ว จะทำอย่างไรเพื่อให้ได้โบสมัครที่สามารถทำนายนายสิ่งทีผู้สร้างต้องการได้ สวัสดิ์คะ</p>
เพลง	20 วินาที

บทสารคดีทางวิทยุ รายการ “จิตวิทยาเพื่อคุณ”

โดย คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความยาว 3 นาที

ออกอากาศ ณ สถานีวิทยุจุฬาฯ 101.5 เมกกะเฮิร์ต

วันที่ 29 สิงหาคม 2550 เวลา 9.55-9.58 น.

ตอนที่ 3: “ใบสมัครงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!”

เพลงเปิดรายการ	7 วินาที
ผู้ดำเนินรายการ	<p>สวัสดีค่ะ คุณผู้ฟัง รายการจิตวิทยาเพื่อคุณ มาพบกับคุณผู้ฟังอีกครั้งนะคะ ในวันนี้ อาจารย์ สันทัต พรประเสริฐมานิต จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะมาคุยกับคุณผู้ฟังเรื่อง “ใบสมัครงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!” ต่อนะคะ</p> <p>ตอนที่ผ่านมามีได้กล่าวถึงใบสมัครที่ใช้ในการคัดเลือกผู้สมัคร ว่าจะต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจน และมีแนวคิดว่าจะต้องได้ผู้สมัครแบบใด ถึงจะได้พนักงานตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว เช่น พนักงานขายที่มียอดขายสูง จะต้องเป็นคนกล้าแสดงออก รวมถึงได้กล่าวไว้ว่าการหาแนวคิดสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์งาน</p> <p>เมื่อได้แนวคิดเหล่านี้มาแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งในการสร้างใบสมัครที่ดี คือ จะสร้างข้อความอย่างไร ให้วัดแนวคิดที่ต้องการ เช่น คนที่กล้าแสดงออกจะต้องมีประวัติอย่างไร จะต้องมีความอย่างไร มีสาขาที่เรียนอย่างไร สร้างข้อความขึ้นมาให้สอดคล้องกับแนวคิดเหล่านั้น การสร้างข้อความพยายามสร้างให้เป็นแบบที่มีตัวเลือก เพื่อให้ผู้สมัครตอบได้ง่าย ข้อความควรทำให้เข้าใจได้ง่าย กระชับ เน้นให้ถามถึงประวัติส่วนตัวของผู้สมัคร</p> <p>เมื่อสร้างข้อความมาแล้ว จะได้ข้อความจำนวนมาก ที่สอดคล้องกับแนวคิดหลายๆ แนวคิดที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ให้นำข้อความเหล่านั้นไปทดลองใช้กับพนักงาน โดยแบ่งพนักงานออกเป็นสองกลุ่มด้วยกัน คือ พนักงานที่ฟังประสงค์ และพนักงานที่ไม่ฟังประสงค์ตามสิ่งที่ต้องการทำนาย เช่น พนักงานที่มีผลงานดี และพนักงานที่มีผลงานไม่ดี</p> <p>เมื่อได้แล้ว ให้พนักงานทั้งสองกลุ่ม ลองกรอกใบสมัครที่ได้พัฒนาขึ้น</p>

	<p>มา เมื่อได้แล้วให้นำมาวิเคราะห์ว่ามีข้อใดบ้างที่พนักงานทั้งสองกลุ่มตอบได้แตกต่างกัน ให้นำข้อนั้นไปใช้ หากข้อใดที่พนักงานสองกลุ่มตอบไม่แตกต่างกัน ควรจะตัดข้อนั้นออกจากใบสมัครงาน</p> <p>ตรงนี้จะทำให้ได้ใบสมัครงานที่มีแนวโน้มใช้คัดพนักงานได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของใบสมัครงานได้ คือ การตีความหมายจากใบสมัคร ซึ่งในวันพรุ่งนี้ เราจะมาพูดคุยกันในเรื่องการตีความหมายจากใบสมัครงานอีกครั้งหนึ่ง สวัสดีค่ะ</p>
เพลง	20 วินาที

บทสารคดีทางวิทยุ รายการ “จิตวิทยาเพื่อคุณ”

โดย คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความยาว 3 นาที

ออกอากาศ ณ สถานีวิทยุจุฬาฯ 101.5 เมกกะเฮิร์ต

วันที่ 30 สิงหาคม 2550 เวลา 9.55-9.58 น.

ตอนที่ 4: “ใบสมัครงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!”

เพลงเปิดรายการ	7 วินาที
ผู้ดำเนินรายการ	<p>สวัสดีค่ะ คุณผู้ฟัง รายการจิตวิทยาเพื่อคุณ มาพบกับคุณผู้ฟังอีกครั้งนะคะ ในวันนี้ อาจารย์ สันต์ดี พรประเสริฐมานิต จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะมาคุยกับคุณผู้ฟังเรื่อง “ใบสมัครงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!” ต่อนะคะ</p> <p>ครั้งก่อนหน้านี้ได้พูดถึงการเขียนข้อความในใบสมัครงาน และการคัดข้อความในใบสมัครงานแล้ว ว่าข้อความใดที่สามารถแบ่งแยกได้ระหว่างพนักงานที่พึงประสงค์ และพนักงานที่ไม่พึงประสงค์ได้ ข้อความนั้นก็จะเป็นข้อความที่ดี</p> <p>อย่างไรก็ตาม หากได้ใบสมัครงานแล้ว ผู้ใช้ใบสมัครจะต้องตีความหมายจากใบสมัครนั้น หากใช้การตรวจดูตามความคิดของผู้ใช้ อาจทำให้เกิดอคติในการตีความหมายได้ ดังนั้นจึงควรมีคะแนนจากใบสมัคร ถ้าคะแนนสูงแสดงว่ามีแนวโน้มจะเป็นพนักงานที่มีคุณสมบัติที่ดี ถ้าคะแนนต่ำแสดงว่ามีแนวโน้มจะเป็นพนักงานที่มีคุณสมบัติไม่พึงประสงค์</p> <p>วิธีการง่าย ๆ คือ ให้นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบพนักงานที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ หากข้อใดแตกต่างกันมาก ควรจะให้น้ำหนักแก่วลีนั้นมาก หากข้อใดแตกต่างกันน้อย ก็ควรจะให้น้ำหนักแตกต่างกันน้อย จากนั้นก็รวมคะแนนออกมา</p> <p>ในการนี้ จะขอยกตัวอย่างการสร้างใบสมัครนี้ สมมติว่าต้องการคัดผู้บริหารระดับสูง โดยต้องการทำนายผลการปฏิบัติงาน</p>

	<p>ของผู้บริหาร ผู้สร้างโบสถ์คริสต์ได้วิเคราะห์งานมาแล้วได้แนวคิดมาว่า ผู้บริหารที่เก่งน่าจะเป็นคนที่เคยประสบความสำเร็จทางการบริหารมาก่อน และผู้บริหารที่เก่งน่าจะมีพื้นหลังเคยได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงมาก่อน</p> <p>เมื่อได้สองแนวคิดนี้แล้ว ผู้สร้างได้เขียนข้อคำถามขึ้นมาในเรื่องการประสบความสำเร็จมาแล้ว ถามว่า เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านธุรกิจหรือไม่ เคยทำงานในตำแหน่งบริหารมาก่อนหรือไม่ ทำงานบริหารนานกี่ปี เป็นต้น ส่วนด้านพื้นหลังได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูง ถามว่า เคยเสนอผลงานแก่ผู้บริหารระดับสูงหรือไม่ พ่อแม่เคยมีตำแหน่งบริหารระดับสูงหรือไม่ เป็นต้น เมื่อได้ข้อคำถามเหล่านี้มาแล้ว ให้นำข้อคำถามนี้ไปวัดกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารที่ไม่สำเร็จ ว่ามีข้อใดที่แตกต่างกัน</p> <p>วันพรุ่งนี้ จะมาคุยกันต่อ ถึงข้อควรระวัง และแนวทางแก้ไข ก่อนนำโบสถ์ครูปแบบนี้ไปใช้ สวัสดิ์ค่ะ</p>
เพลง	20 วินาที

บทสารคดีทางวิทยุ รายการ “จิตวิทยาเพื่อคุณ”

โดย คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความยาว 3 นาที

ออกอากาศ ณ สถานีวิทยุจุฬาฯ 101.5 เมกกะเฮิร์ต

วันที่ 31 สิงหาคม 2550 เวลา 9.55-9.58 น.

ตอนที่ 5: “ไบสม์ครงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!”

เพลงเปิดรายการ	7 วินาที
ผู้ดำเนินรายการ	<p>สวัสดีค่ะ คุณผู้ฟัง รายการจิตวิทยาเพื่อคุณ มาพบกับคุณผู้ฟังอีกครั้งนะคะ ในวันนี้ อาจารย์ สันทัต พรประเสริฐมานิต จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะมาคุยกับคุณผู้ฟังเรื่อง “ไบสม์ครงาน มีอะไรมากกว่าที่คิด!” ต่อนะคะ</p> <p>ก่อนหน้านี้ได้พูดคุยถึงกระบวนการสร้างไบสม์ครที่สามารถทำนายว่า ผู้สมัครดังกล่าวมีแนวโน้มจะเป็นพนักงานที่มีลักษณะที่ต้องการหรือไม่ อย่างไรก็ตาม การสร้างไบสม์ครนี้ มีข้อควรระวังหลายอย่างด้วยกัน</p> <p>สิ่งแรกที่ต้องระวังคือ การตอบให้ตนเองดูดี บางครั้งผู้สมัครจะเขียนประวัติของตนเองสูงกว่าความเป็นจริง วิธีการลดอาจทำได้โดยการเขียนข้อความที่สามารถตรวจสอบได้เท่านั้น และให้ผู้สมัครเขียนด้วยว่าสามารถตรวจสอบได้จากใคร ในไบสม์ครควรระบุไว้ด้วยอย่างชัดเจนว่า หากพบคำตอบที่เป็นเท็จ ทางบริษัทสามารถลงโทษได้ แม้ว่าจะรับเข้าเป็นพนักงานแล้วก็ตาม</p> <p>นอกจากนี้ หากทิ้งระยะเวลาไปแล้ว แนวคิดที่ถูกต้องอาจเปลี่ยนแปลงไป หรือข้อความบางข้ออาจไม่สามารถแบ่งคนที่มีความสามารถที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ออกจากกันได้ ดังนั้นอาจมีการพัฒนาไบสม์ครใหม่ทุกๆ 3-5 ปี</p> <p>สิ่งที่ต้องระวังอีกอย่างหนึ่ง คือ ไบสม์ครควรมีมากกว่า 1 ไบ ตามตำแหน่ง เนื่องจากแนวคิดที่ถูกต้องของแต่ละตำแหน่งไม่เหมือนกัน ดังนั้นควรสร้างไบสม์ครเหล่านี้หลายๆ ไบ และด้วยเหตุนี้</p>

	<p>นี้เอง การพัฒนาไบสมัครแบบนี้ สมควรจะทำกับตำแหน่งที่มีพนักงานจำนวนมาก มีผู้สมัครจำนวนมาก เพราะหากเป็นตำแหน่งที่มีผู้สมัครน้อย การใช้วิธีการอื่นเหมาะสมกว่า เช่น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการทดลองงาน</p> <p>โดยสรุปแล้ว ประโยชน์ของไบสมัครนอกเหนือจากเป็นข้อมูลพื้นฐานแล้ว ยังสามารถใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครได้ ในที่นี้ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาไบสมัคร ที่สามารถทำนายลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สมัครได้ ผลสำเร็จของไบสมัครนี้ขึ้นอยู่กับ 1) ลักษณะที่ต้องการทำนาย 2) แนวคิดภายใต้ไบสมัคร 3) ข้อคำถามที่ใช้ในไบสมัคร 4) การตีความหมายจากไบสมัคร อย่างไรก็ตาม ไบสมัครเป็นเพียงหลักฐานเพียงชิ้นหนึ่งในการประกอบการพิจารณาผู้สมัคร การพิจารณาควรใช้หลักฐานอื่น เช่น การสัมภาษณ์ แบบวัดทางจิตวิทยา ประกอบด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในการคัดเลือกผู้สมัครที่ลักษณะที่พึงประสงค์เข้าทำงาน สวัสดิ์ค่ะ</p>
เพลง	20 วินาที