

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาเครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม
2. การนำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาแล้วไปทดสอบ และการวิเคราะห์คุณภาพแบบสัมภาษณ์เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม
3. การนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บข้อมูลจริง
ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **ขั้นตอนที่ 1** การพัฒนาเครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม

ในขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์สำหรับใช้คัดเลือกช่างเทคนิคอุตสาหกรรมเข้าทำงาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมข้อมูลเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบสัมภาษณ์
ประกอบด้วย
 - 1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
 - 1.2 การดำเนินการเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์ข้อมูล
จากการสัมภาษณ์
2. ขั้นสังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของช่างเทคนิค
อุตสาหกรรมจาก 1.1 และ 1.2 เพื่อใช้ในการสร้างและพัฒนาแบบ
สัมภาษณ์
3. ขั้นการสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์

แต่ละขั้นตอนย่อยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นเตรียมข้อมูลเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาแบบสัมภาษณ์ฯ

1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ และด้วยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

สภาพการณ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในช่วงเศรษฐกิจกำลังเฟื่องฟู (ระหว่าง พ.ศ. 2533-2538) พบว่า แรงงานสายช่างเทคนิคเป็นกลุ่มที่ตลาดแรงงานต้องการอย่างยิ่ง บริษัทส่วนใหญ่ใช้วิธีการสรรหาบุคคลโดยการปิดประกาศหน้าบริษัท และแหล่งชุมชนต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับได้ง่าย นอกจากนี้ยังใช้วิธีการสื่อสารกันแบบปากต่อปากในหมู่พนักงานของบริษัท แนะนำญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักที่ต้องการงานให้เข้ามาสมัครงานกับบริษัทที่ประกาศรับ

การสรรหาด้วยวิธีดังกล่าว ทำให้การรับสมัครในขณะนั้นสามารถสรุปได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีที่หนึ่ง มีตำแหน่งงานว่างจำนวนมาก และมีจำนวนคนที่เข้ามาสมัครงานน้อยกว่าตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัคร และกรณีที่สอง คือ มีตำแหน่งงานว่างน้อย แต่มีจำนวนคนเข้าสมัครงานมากกว่าตำแหน่งที่ประกาศรับ

กรณีที่ 1 นั้น บริษัทหรือฝ่ายนายจ้างมีความจำเป็นต้องบรรจุแรงงานเข้าทำงานอย่างเร่งด่วน การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครจากใบสมัครอาจไม่ได้คำนึงถึงมากนัก ว่าผู้สมัครสำเร็จการศึกษาตรงตามตำแหน่งงานที่ต้องการหรือไม่ กระบวนการคัดเลือกบุคคลก็ถูกลดขั้นตอนลง โดยไม่ต้องมีการสอบข้อเขียน มีเพียงการสอบสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิกภาพ ไหวพริบจากการพูดจาโต้ตอบกัน และความประทับใจหรือต้องอึดอัดสับสนระหว่างสัมภาษณ์มากกว่าที่จะเป็นการกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้ถูกสัมภาษณ์ตามหลักเกณฑ์ที่เป็นระบบ ผู้สมัครก็จะผ่านเข้าสู่ขั้นตอนงานซึ่งการตรวจสอบศักยภาพและความสามารถของผู้สมัครสามารถกระทำอย่างจริงจังมากขึ้น

ส่วนกรณีที่ 2 เมื่อจำนวนคนที่มาสมัครงานมากกว่าตำแหน่งงานที่ว่าง แม้ว่ากระบวนการคัดเลือกจะมีความเข้มงวดและเป็นระบบมากขึ้นกว่ากรณีที่ 1 โดยคัดเลือกผู้สมัครจากใบสมัคร เพื่อให้ได้ผู้สมัครงานที่จบมาตรงกับสาขาที่ต้องการรับ ในบางครั้งก็อาจได้จำนวนผู้สมัครงานเท่ากับตำแหน่งที่ว่างพอดี บางครั้งอาจจะเพิ่มขั้นตอนของการสอบข้อเขียนขึ้นอีกขั้นตอนหนึ่งเพื่อกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้สมัคร ทั้งนี้มักจะขึ้นอยู่กับอัตราส่วนระหว่างตำแหน่งงานต่อจำนวนผู้สมัครงานเป็นสำคัญ และพบว่าในช่วงเวลาดังกล่าว อัตราส่วนระหว่างผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างก็ยังเป็นอัตราส่วนต่ำ ๆ

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่เหมือนกันของทั้งสองกรณี คือ บริษัทให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสัมภาษณ์ และขั้นตอนการทดลองงาน โดยถือว่าขั้นตอนทั้งสองนี้เป็นการตรวจสอบคุณสมบัติ (คุณลักษณะ) ศักยภาพ หรือความสามารถของผู้สมัคร แต่ไม่อาจจะระบุได้ชัดเจนว่าคุณสมบัติอะไรบ้างที่ตำแหน่งงานต้องการ

จากเอกสารการวิจัย ผู้วิจัยได้วางแนวทางและดำเนินการศึกษาคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะต่างๆ ของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม โดยแบ่งเป็นคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะ และศึกษาคุณสมบัติทั้งสองไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้เนื่องจากคุณสมบัติทั่วไปหรือคุณลักษณะส่วนตัว รวมทั้งคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ทำงานช่าง เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับลักษณะงานหรือเนื้องาน อันประกอบด้วย ขั้นตอน วิธีการทำงาน และสภาพการทำงานต่างๆ ซึ่งจะได้จากการวิเคราะห์งานโดยตรง แต่บริษัท/สถานประกอบการต่าง ๆ กลับมิได้มีการวิเคราะห์งานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพียงแต่ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ และถ่ายทอดกันในลักษณะที่เรียกว่า “สอนกันในงาน” (On the Job Training) โดยมีได้วิเคราะห์คุณลักษณะทั้งสองประการออกจากกัน

จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม จำนวน 13 เรื่อง (จิตรา มาตานุสรณ์ , 2537 ; สุพล อิศโรสกุล , 2537 ; สุพล กาญจนพจน์ , 2537 ; สุพล ทิพย์กานนท์ , 2537 ; รัตน์ สงวนพงษ์ , 2537 ; มาณัติ ภมระภา , 2535 ; อุทิศ ศรีประเสริฐ , 2537 ; คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2535 ; มังกร หรรักษ์ , 2535 ; ภัทระ พันธ์อำพล , 2534 ; กรองทอง วรมุสิก , 2533 ; บัญญัติ กุศลสถาพร , 2532 และธานีรินทร์ ศิลปจารุ , 2531) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ที่สอบถามความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ จากสถานประกอบการ/โรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีพฤติกรรมบ่งชี้ และคุณลักษณะของช่างที่พึงประสงค์ ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 คุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม และพฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัด

พฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัด	คุณลักษณะของช่างเทคนิค
1.1 สุขภาพดีและแข็งแรง	1. บุคลิกภาพ
1.2 ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว	
1.3 การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย	
1.4 ยิ้มแย้มแจ่มใส	
1.5 กิริยามารยาทดี และทำทางสุภาพ	
1.6 พูดยาดี เหมาะสมกับ กาลเทศะ และบุคคล	
1.7 แต่งกายเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัด	คุณลักษณะของช่างเทคนิค
2.1 การตรงต่อเวลา 2.2 การทำงานจนสำเร็จ 2.3 อุทิศเวลาต่อหน้าที่ 2.4 มีการวางแผนและจัดระบบงาน 2.5 มีการติดตามผลงานตามแผนงานที่วางไว้ 2.6 ตั้งใจทำงาน 3.1 การทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี 3.2 การปรับตัวเข้ากับหัวหน้าหรือเจ้านายได้ดี 3.3 การปกครองลูกน้องได้ดี 3.4 การติดต่อประสานงาน และสื่อสารต่าง ๆ	2. ความรับผิดชอบ 3. มนุษยสัมพันธ์
4.1 การมาทำงานสม่ำเสมอ 4.2 ความสนใจและเอาใจใส่ต่องาน 5.1 การกระทำที่สุจริต ไม่ส่อไปทางทุจริต 5.2 มีจิตใจที่ซื่อสัตย์ 5.3 ไม่เอารัดเอาเปรียบ 5.4 มีคุณธรรม 5.5 รักษาความลับของบริษัท 5.6 รักษาผลประโยชน์ของบริษัท	4. ความขยัน 5. ความซื่อสัตย์
6.1 สุ้งาน 6.2 การฝ่าฟันอุปสรรค โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความเหนียวยาก 6.3 มีความมานะพยายาม 6.4 กระตือรือร้น 7.1 ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน 7.2 มีจิตใจเมตตากรุณา 7.3 เสียสละ	6. ความอดทน 7. ความมีน้ำใจ
8.1 มีความสามารถในการตัดสินใจ 8.2 มีความสามารถในการติดต่อประสานงานเป็นที่พึงของกลุ่มได้	8. ความเป็นผู้นำ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัด	คุณลักษณะของช่าง
8.3 มีความเป็นกันเอง	
8.4 มีความยุติธรรม	
8.5 ช่วยเหลือให้คำแนะนำได้	
8.6 เอาใจใส่ดูแลทุกข์ของสมาชิก	
8.7 ให้กำลังใจยกย่องชมเชย	
8.8 วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย	
8.9 ชักจูงให้ทำงานและเห็นประโยชน์จาก	
ความสำเร็จของงาน	
8.10 มีความประพฤติเหมาะสม	
9.1 รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	9. ความมีระเบียบวินัย
9.2 เคารพและรักษากฎ, ข้อบังคับ, กติกา, และ	
มารยาทอย่างเคร่งครัด	
10.1 ใจเย็น	10. ความสุขุมรอบคอบ
10.2 มีความละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน	
-	
12.1 ต้องการความสำเร็จในอาชีพ	11. มีความมั่นใจในตนเอง โดยไม่หยิ่งยโส
12.2 ทำงานได้ดี โดยไม่ต้องมีการควบคุม	12. แรงจูงใจในการทำงาน
12.3 ไม่เบื่อหน่ายงานง่าย	
12.4 เห็นงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย	
13.1 ความคิดริเริ่มที่ดี	13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
13.2 รู้จักลอกเลียนสิ่งที่ดีของผู้อื่น	
13.3 พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	
13.4 ความฉับไวในการรับรู้	
13.5 การมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะ	
หน้าได้ดี	
13.6 การทำงานที่ยากและงานที่ซับซ้อนได้	
13.7 ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัด	คุณลักษณะของช่าง
14.1 การใช้ภาษาอังกฤษเพื่ออ่านคู่มือการใช้เครื่องมือ, เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ 14.2 การใช้และเลือกสรรเครื่องมือเครื่องจักร 14.3 การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักร 14.4 การอ่านแบบและปฏิบัติตามแบบ 14.5 การเลือกใช้วัสดุ 14.6 การควบคุมเครื่องจักรระบบอิเล็กทรอนิกส์ 14.7 การพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักร 14.8 การออกแบบผลิตภัณฑ์ 14.9 เทคนิคการควบคุมคุณภาพการผลิต 14.10 ความปลอดภัยในโรงงาน 14.11 การควบคุมการผลิต 14.12 การประเมินผลงาน 14.13 การจัดระบบงาน 14.14 การวิเคราะห์ข้อมูล	14. ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาชีพ

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเหล่านี้ก็มีได้บ่งบอกถึงวิธีตรวจสอบคุณสมบัติของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม

1.2 การดำเนินการเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ภายหลังจากที่ได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการสรรหาและคัดเลือก และ/หรือเป็นผู้ทำงานร่วมหรือควบคุมการทำงานของช่างเทคนิคในฐานะหัวหน้า/วิศวกร และนำข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ถึงคุณลักษณะของช่างฯ ที่ต้องการตามสภาพที่เป็นจริง สาระของกระบวนการแบ่งออกได้ดังนี้

1.2.1 การดำเนินการเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย การกำหนดสาขาของช่างเทคนิคที่ต้องการศึกษา ซึ่งเป็นสาขาวิชาชีพที่บริษัท/สถานประกอบการส่วนใหญ่รับเข้าทำงาน การจำแนกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ การวางแผนและการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนการติดต่อขอสัมภาษณ์

1.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะ

โดยแต่ละหัวข้อข้อมยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.2.1 การดำเนินการเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1.2.1.1 การเลือกและกำหนดสาขาวิชาชีพ เพื่อเป็นตัวแทนในการศึกษา
คุณลักษณะร่วมของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม

จากการสอบถามความต้องการกำลังคนในสายวิชาชีพช่างเทคนิคจากโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จำนวน 2 แห่ง คือ บริษัท มินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ฟุจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด (สัมภาษณ์เมื่อ 25 ธันวาคม 2539 และ 7 กุมภาพันธ์ 2540 ตามลำดับ) พบว่า สาขาวิชาชีพของช่างเทคนิคอุตสาหกรรมในระดับ ปวช. และปวส. มีความสอดคล้องกันระหว่างผลจากงานวิจัยของจิตรา มาตานุสรณ์ (2537) และความต้องการกำลังคนของบริษัททั้งสองแห่ง กล่าวคือ มีความต้องการช่างไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ และช่างกลโรงงาน ส่วนสาขาวิชาชีพที่ผู้จบการศึกษาที่มีอัตราการได้งานอยู่ในระดับสูง คือ ช่างยนต์ และช่างเชื่อมและท่อประสาน

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งในแนวลึกและกว้างขวางเพียงพอ สำหรับศึกษาคุณลักษณะร่วมของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ทั้งจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงเลือกและกำหนดสาขาวิชาชีพของช่างเทคนิค จำนวน 4 สาขา คือ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน และช่างยนต์

สำหรับช่างเชื่อมและท่อประสานนั้น ภายหลังจากที่ได้ทำการศึกษาและติดตามสัมภาษณ์ช่างสาขานี้ได้ระยะหนึ่ง พบว่า ช่างเชื่อมและท่อประสานเป็นกลุ่มช่างที่ทำงานกับกิจการขนาดเล็กหรือไม่ก็มักจะเป็นเจ้าของกิจการเอง นอกจากนี้ยังพบว่ากิจการเล็ก ๆ เหล่านี้ จึงมักจะจ้างแรงงานชาวต่างชาติ (เช่น ชาวพม่า หรือชาวกัมพูชา) มาเป็นลูกมือหรือช่างฝึกหัด ซึ่งมีทั้งแรงงานที่เข้ามาถูกต้องหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อผู้วิจัยขอสัมภาษณ์ช่างกลุ่มนี้ จึงไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าของกิจการ

1.2.1.2 การร่างแนวคำถามสัมภาษณ์เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อพิจารณารูปแบบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอต่อการวิเคราะห์และตรวจสอบแนวคิดที่ได้จากเอกสารวิจัยต่าง ๆ พบว่า รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structure Interview) ใช้คำถามแบบปลายเปิดมีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการศึกษาในขั้นตอนนี้ ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยสามารถได้ประเด็นคำตอบที่ครบถ้วนจากการใช้แนวคำถามที่ร่างไว้ และยังสามารถซักถามข้อสงสัยที่ยังเข้าใจไม่กระจ่างชัดอีกด้วย แนวคำถามสัมภาษณ์แสดงอยู่ในภาคผนวก ก หน้า

1.2.1.3 การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่สามารถเป็นตัวแทนได้ดีในการให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการคัดเลือกช่างเทคนิคอุตสาหกรรมเข้าทำงาน ซึ่งมีเกณฑ์และเหตุผลในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ที่แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เกณฑ์และเหตุผลในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากฝ่ายบุคคลและฝ่ายหัวหน้าช่างเทคนิค

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ	เหตุผล	จำนวน (คน)
<p>ผู้เชี่ยวชาญจากฝ่ายบุคคล</p> <p>1.เป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์งานของบริษัททั้งในสาขาวิชาชีพอื่นและช่างเทคนิค</p> <p>3. มีประสบการณ์ในข้อ 1 อย่างน้อย 5 ปี หรือในข้อ 2 อย่างน้อย 2 ปี</p>	<p>เพื่อทราบเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท/ สถานประกอบการในเรื่องนโยบายการวางแผนกำลังคน เกี่ยวเนื่องกับคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลที่เข้ามาทำงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของช่างและบุคคลในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกันสถานประกอบการได้เด่นชัดยิ่งขึ้น</p> <p>เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของบริษัท ความเปลี่ยนแปลงที่ปรับให้เข้ากับสถานการณ์</p>	10

ตารางที่ 4 (ต่อ)

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ	เหตุผล	จำนวน (คน)
<p>ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายหัวหน้าช่างฯ</p> <p>1. เป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการทำงานของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม</p> <p>2. เป็นผู้มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกช่างเทคนิคอุตสาหกรรม</p> <p>3. มีประสบการณ์ในข้อ 1 อย่างน้อย 3 ปี หรือข้อ 2 อย่างน้อย 1 ปี</p>	<p>ซึ่งการกำหนดประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยกำหนดระดับความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ</p> <p>เพื่อทราบเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ทั้งที่เป็นงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบนั้น ๆ</p> <p>เพื่อทราบวิธีการใช้คำถามสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับความสำเร็จในการทำงาน เพื่อกำหนดระดับความเชี่ยวชาญ ทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจริง และการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกช่างฯ เข้ามาทำงาน โดยสามารถให้ข้อมูลที่เจาะลึกลงในเนื้องานที่รับผิดชอบ</p>	17

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 27 คน ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของผู้เชี่ยวชาญ ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ก. ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร สังกัดฝ่ายบุคคลของบริษัท โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของบริษัท จำนวน 10 คน

ข. ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหัวหน้าช่างเทคนิค วิศวกร หรือผู้ควบคุมการทำงานของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม จำนวน 17 คน

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ก. และ ข. มีรายชื่อแสดงอยู่ใน ภาคผนวก ก ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 หน้า 198

1.2.1.4 การวางแผนและหาวิธีการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากที่ได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่มเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็น

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงาน ไม่มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลและจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญไว้เหมือนกับภาครัฐ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการค้นหาผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการต่าง ๆ 3 แนวทาง ดังนี้

1. โดยความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ของบริษัทต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยรู้จักและสามารถเข้าถึงได้ และ/หรือผู้วิจัยใช้ความคุ้นเคยส่วนตัว ขอความช่วยเหลือโดยการติดต่อผ่านเจ้าหน้าที่เหล่านี้ เพื่อติดต่อนัดหมาย และเป็นสื่อกลางให้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ เช่น ชื่อของวิทยานิพนธ์, จุดประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และคุณลักษณะและแนวคำถามที่ใช้ถามผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนเกณฑ์การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทั้งฝ่ายบุคคลและฝ่ายหัวหน้าช่างเทคนิคโดยให้ผู้เชี่ยวชาญแนะนำผู้เชี่ยวชาญคนอื่นต่อกันเป็นลูกโซ่ (Snowball sampling) (ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 16 คน จาก 5 บริษัท [จากจำนวนบริษัทที่ติดต่อไว้ทั้งสิ้น 8 บริษัท] ได้แก่ บริษัทมินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มบริษัท มินิแบ จำกัด บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ตรีเพชรอิซูซูเซลส์ จำกัด และบริษัท สมितिญาณและเพื่อน จำกัด)

2. ผู้วิจัยใช้วิธีติดต่อเพื่อเข้าพบกับฝ่ายบุคคลด้วยตนเอง พร้อมกับมอบจดหมายแนะนำและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่กล่าวมาแล้วในข้อที่ 2 (ได้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนจาก 3 บริษัท [จากจำนวนบริษัทที่ติดต่อไว้ทั้งสิ้น 11 บริษัท] ได้แก่ บริษัท กอสโมออยส์ จำกัด บริษัท มาสด้า อุตสาหกรรมรถยนต์ จำกัด และบริษัท อิซุมิ ปีดัล แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด)

3. ผู้วิจัยใช้วิธีเปิดสมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง แล้วแนะนำดวงทางโทรศัพท์และส่งข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ผ่านทางโทรสาร ก่อนดำเนินการนัดหมายเพื่อสัมภาษณ์ต่อไป (ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน จาก 4 บริษัท [จากจำนวนบริษัทที่ติดต่อไว้ทั้งสิ้น 17 แห่ง] ได้แก่ บริษัท ริด-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท อลงกรณ์ จำกัด บริษัท ฮอนด้าคาร์ส (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท จี เค เคียววา จำกัด)

1.2.1.5 ขั้นตอนการติดต่อขอสัมภาษณ์

ขั้นตอนการติดต่อขอสัมภาษณ์ หลังจากติดต่อขอสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขออนุญาตดำเนินการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อวันเวลาเพื่อสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยใช้เวลาสัมภาษณ์ ตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม 2539 - 22 พฤษภาคม 2540 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น 27 คน

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนดนัดหมาย โดยมีเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์

3.2 สมุดจดบันทึกการสัมภาษณ์

3.3 เครื่องบันทึกเสียง

1.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ บ่งชี้ถึงความต้องการช่างเทคนิคที่เป็นทั้งพนักงานที่ดีของบริษัท และผู้ที่มีความสามารถในการทำงานสูง ตารางที่ 5 แสดงรายละเอียดคุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานจากพฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ รวมทั้งหลักฐานและการตรวจสอบ

สำหรับช่องหลักฐานและวิธีตรวจสอบ มีสัญลักษณ์และความหมาย ดังนี้

1 หมายถึง การคัดเลือกใบสมัคร

ใบสมัครและเอกสารที่แนบมากับใบสมัคร ได้แก่

(ก) ใบสมัคร (ข) รูปถ่าย (ค) ใบรับรองผลการตรวจแพทย์ (ง) ใบผ่านการเกณฑ์และคัดเลือกทหาร (จ) ใบแสดงคุณวุฒิทางการศึกษาระดับต่าง ๆ (ฉ) ใบแสดงผลการเรียนรายวิชา (Transcript) (ช) สำเนาใบทะเบียนบ้าน (ซ) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน (ฅ) บัตรประกาศนียบัตรการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ (ญ) ใบขับขี่รถยนต์หรือจักรยานยนต์ (ฎ) ใบผ่านงาน (ฏ) ใบรับรองเงินเดือน

2 หมายถึง การสอบภาคความรู้และการสอบปฏิบัติ

3 หมายถึง การสอบสัมภาษณ์

4 หมายถึง การทดลองงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม
ในการทำงาน ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและวิธีการตรวจสอบ			
			1	2	3	4
1. ความรับผิดชอบ						
1.1 การตรงต่อเวลา	<ul style="list-style-type: none"> - มาก่อนหรือตรงเวลาตามเวลานัดหรือเวลาทำงาน - ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนดเวลา - รู้จักจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานประเภทต่าง ๆ เช่น งานประจำ , งานจรหรืองานฉุกเฉินเร่งด่วน และงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการพิเศษ - สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้ว่างานแต่ละชิ้นจะใช้เวลานานเท่าใด 	<ul style="list-style-type: none"> - มาสาย - ทำงานไม่ทันตามกำหนดเวลา (ไม่รีบร้อนหรือกระตือรือร้นทำให้เสร็จ) - ทำงานไม่เป็นระบบ แบ่งเวลาไม่เป็น - ไม่สามารถวิเคราะห์ลำดับขั้นตอนหรือความซับซ้อนของงานว่าแต่ละขั้นจะใช้เวลานานเท่าใด 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓
1.2 ความตั้งใจในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - รู้จักหน้าที่ในตำแหน่งงานของตน - มีวินัยในตนเอง - ให้ความสนใจกับงานที่ทำ - กระตือรือร้น 	<ul style="list-style-type: none"> - คิดจะทำอะไรก็ทำ ไม่รู้จักเตือนตัวเอง ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร - พุดเล่น, หยอกล้อกันในระหว่างการทำงาน - หยุดมองหน้าแบกที่มาเยี่ยมบริษัท - เฉย ๆ , เฉื่อยชา , ถึงก็ช่างไม่ถึงก็ช่าง 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบังคับที่ต้องการ	พฤติกรรมบังคับที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและวิธีการตรวจสอบ					
			1	2	3	4		
1.2 ความตั้งใจ ในการทำงาน (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานได้รวดเร็วและถูกต้อง - ทำงานเป็นขั้นเป็นตอน - ทำงานให้สำเร็จ , ไม่ทอดทิ้งงานกลางคัน - ทำงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม - พัฒนางานได้ - เชื้อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ - ถามทันทีที่ไม่เข้าใจคำสั่งหรือทบทวนคำสั่งหรือสิ่งที่เข้าใจหัวหน้าทุกครั้งก่อนทำงาน - รู้จักวางแผนในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานผิด ๆ ถูก ๆ - ทำงานไม่เป็นระบบระเบียบ - ไม่ประสานงานให้เสร็จ (กลับบ้านไปโดยที่งานนั้นยังไม่เสร็จ) - ต้องสั่งถึงจะทำ - มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการนำแนวคิด วิธีการ หรือเครื่องมือเครื่องจักรใหม่ ๆ มาใช้ (ไม่สนใจ , ไม่อยากเรียนรู้เพิ่มเติม, ไม่ให้ความร่วมมือ) - ทำตามคำสั่งของหัวหน้าแบบเข้าขามเย็นขาม - ไม่เข้าใจคำสั่งแล้วไม่กล้าถาม ทำให้ได้ผลงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ - วางแผนไม่เป็น ต้องสั่งให้ทำทีละขั้น ๆ 	ก		✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ “ก” คือ การตรวจสอบจากใบสมัคร ถ้าผู้สมัครกรอกข้อมูลในใบสมัครได้ครบถ้วน และไม่มีรอยสกรปรกจากการขีด/ลบ/ขีด/ฆ่า พร้อมทั้งยื่นเอกสารต่าง ๆ แนบใบสมัครครบถ้วนในวันสมัคร ซึ่งเป็นเหตุผลอ้างถึงหรือเชื่อมโยงได้ว่า ผู้สมัครเป็นผู้ที่ทำงานเป็นขั้นตอนและเป็นระบบระเบียบ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบังคับที่ต้องการ	พฤติกรรมบังคับที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
1.3 ขยันหมั่น เพียร (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - รู้จักวิเคราะห์งาน (วิเคราะห์ลำดับความสำคัญก่อน-หลัง) - ทบทวนการทำงาน/ประเมินผลงานอยู่เสมอ - ติดตามงาน , สะสางงานอยู่เสมอ - ตั้งใจทำงานเพื่อนำเงินไปเลี้ยงครอบครัว - รักษาภาวะเยียบของบริษัท - หุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ เช่น พยายามทำงานให้เสร็จแม้จะหมดเวลาทำงานแล้ว - มาทำงานสม่ำเสมอ (ไม่ขาด/ไม่ลา/ไม่มาสาย โดยไม่จำเป็น) - ต้องพยายามเรียนรู้งานในหน้าที่อยู่เสมอ - หมั่นดูแลเอาใจใส่เข้าไปคลุกคลีกับเครื่องจักรนั้นบ่อย ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนไม่เป็น ต้องสั่งให้ทำทีละขั้น ๆ - เล่นการพนันในเวลาทำงาน - นอนหลับในเวลาทำงาน 			✓	✓
1.4. ความ ละเอียดรอบคอบ ในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องมาดถึงที่ทำงานและตรวจดูงานต่าง ๆ ก่อนเวลาต่อกะ (รับงานต่อช่วง) อย่างน้อย 15 นาที - การวางแผนการทำงานก่อนลงมือทำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการวางแผนการทำงานวางแผนไม่เป็น 			✓	✓

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบังคับที่ต้องการ	พฤติกรรมบังคับที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
	<p>- การตรวจเช็ค อุปกรณ์ และ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้อยู่ใน สภาพที่ดี/ใช้การได้อยู่เสมอ และมีปริมาณเพียงพอ ทั้ง ก่อนและหลังการใช้งาน</p> <p>- การตรวจสอบปริมาณวัสดุ ดิบ และสารเคมีให้เพียงพอ ต่อความต้องการ</p> <p>- การชี้แจงทำความเข้าใจและ การย้ำเตือนให้ผู้ร่วมงาน คำนึงถึงอันตรายและผลข้าง เคียงจากการใช้สารเคมีและ เครื่องมือเครื่องจักรบางชนิด (รวมถึงอันตรายที่เกิดจาก การสื่อสารผิดพลาดเมื่อมีงาน ก้าวที่ทำงานต่อกะกัน)</p> <p>- พยายามสวมเครื่องป้องกัน ทุกครั้งโดยไม่ละเลย</p>	<p>- ทำให้พอเสร็จ ไม่ได้ขุดราก ถอนโคนปัญหา</p> <p>- มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่ทำให้เสียเวลา และไม่ได้ ประโยชน์</p> <p>- ไม่ตรวจเช็คอุปกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ลืม ■ ทำแบบขุ่ยๆ ■ สะเพร่า ทำไม่ครบถ้วน หรือข้ามขั้นตอน <p>- ประมาทเกินแล้ว</p> <p>- มีทัศนคติความเชื่อที่ไม่ ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็น เรื่องของเคราะห์กรรม ป้องกันไม่ได้, ความรู้สึก รำคาญ, คนที่มีประสบการณ์ หรือมีความชำนาญมาก ๆ ไม่ ต้องใช้เครื่องป้องกัน (คนไม่ มีฝีมือเท่านั้นที่ต้องใช้เครื่อง ป้องกัน)</p>			<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
2. มนุษย สัมพันธ์	- การรักษาความสะอาด เก็บ งานให้เรียบร้อย	- ทำเสร็จก็ไม่ได้เก็บ กวาดให้เรียบร้อย			✓	✓
	- ทดสอบผลงานก่อนใช้จริง - การตรวจสอบและประเมิน คุณภาพของผลงาน ในเรื่อง คุณภาพ ประสิทธิภาพ ความ ประณีต และความรวดเร็ว เสร็จตามกำหนดเวลา	- ไม่เก็บข้าวของอุปกรณ์ให้ เข้าที่ - เป็นเรื่องที่ทำให้เสียเวลา และไม่ได้ประโยชน์			✓	✓
2. มนุษย สัมพันธ์	- สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี	- ชอบทำงานเดี่ยว			✓	✓
	- สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้ดี	- ไม่พูดไม่คุยกับใคร เก็บตัว ปรับตัวยาก			✓	✓
	- รู้จักแสดงความคิดเห็นและ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	- เอาความคิดของตัวเองเป็น ใหญ่เถียงข้าง ๆ ฐ ๆ			✓	✓
	- ทำอะไรตามขั้นตอน	- ทำอะไรข้ามหน้าข้ามตา			✓	✓
	- มีน้ำใจนักกีฬา	- ชอบเอาชนะ ใช้วิธีสกปรก			✓	✓
	- ใจกว้าง	- ใจแคบ เอาแต่ประโยชน์ ส่วนตน				✓
	- มีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่น	- เห็นแก่ตัว			✓	✓
		- ไม่เคยช่วยหรือนึกเห็นใจ ใคร			✓	✓
	- อ่อนน้อม ถ่อมตน	- กินแรงเพื่อน			✓	✓
	- อึดเข้มแถมใส	- ยกตนข่มท่าน (ตัวเองเก่ง หมดทุกอย่าง)			✓	✓
	- เจอเมฆ					

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
3. ความอดทน	<ul style="list-style-type: none"> - มีสัมมาคารวะ - มั่นใจในตนเอง - เสียสละ - มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ - มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม 	<ul style="list-style-type: none"> - บึ้งตึง แสดงความไม่พอใจ - ไม่รู้จักเกรงใจเพื่อนร่วมงาน - ไม่ให้เกียรติผู้อื่น - ไม่มีมารยาท - โทเล ตัดสินใจไม่แน่นอน เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา - ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - ไม่สนใจมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
	<ul style="list-style-type: none"> - สู้งาน - ทำงานหนัก - ทนต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริเวณที่มีความร้อนสูง เสียงดัง หรือมีกลิ่นสารเคมี - อดนอนได้, นอนไม่เป็นเวลาได้ (ทำงานเป็นกะ) 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่สู้งาน - เห็นงานแล้วท้อ - สภาพร่างกายไม่สามารถทนต่อความร้อนสูง เสียงดัง หรือการแพ้สารเคมี - ไม่สามารถอดนอน หรือนอนน้อยเกินไปได้ 	ค /ง		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓

หมายเหตุ "ค" และ "ง" หมายถึง ใบรับรองแพทย์ และใบผ่านการเกณฑ์และคัดเลือกทหาร ซึ่งใช้เป็นหลักฐานยืนยันได้ว่ามีสภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีข้อบกพร่อง และพร้อมสำหรับการทำงาน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
4. แรงจูงใจใน การทำงาน	- ทนต่อความเครียดและ ความกดดันในการทำงาน	- ไม่สามารถอ่อนคลายความ วิตกกังวลที่มีมากเกินไป (บึ่งตั้ง ขมวดกั้วตลอดเวลา)			✓	✓
	- ทนต่อความเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า				✓	✓
	- พยายามทนต่ออุปสรรคและ ความยากลำบากเพื่อให้งาน เสร็จ	- หนักไม่เอาเบาไม่สู้			✓	✓
	- อดทนต่อการพุดจาเสียดสี การดูหมิ่นดูแคลน	- ใจร้อน วู่วาม เจ้าอารมณ์			✓	✓
	- สะกดกลิ่นอารมณ์เมื่อถูกขู่ อารมณ์ให้โกรธ	- โผงผาง			✓	✓
	- มีใจรักในวิชาชีพที่เรียนมา	- เลือกเรียนวิชาชีพตามเพื่อน โดยที่ตนเองไม่ถนัด	จ		✓	✓
	- ชอบทำงานที่เป็นอิสระ, ไม่ ต้องมีการควบคุม	- ไม่รู้ว่าตัวเองถนัดหรือ สนใจวิชาชีพอะไร			✓	✓
	- มีเป้าหมายในชีวิตที่ดี	- ชอบทำงานตามตารางที่ กำหนดมาให้แล้ว หรือมี คนช่วยดูผลงานที่ทำอย่าง ใกล้ชิดทุกขั้นตอน			✓	
	- ไม่วางเป้าหมายในชีวิต			✓		

หมายเหตุ “จ” หมายถึง ใบแสดงผลการศึกษา (Transcript) ถ้าผลการเรียนเฉลี่ยหรือระดับผลการเรียนรายวิชาในสาขาที่ผู้สมัครเลือกอยู่ในเกณฑ์สูง อาจสรุปได้ว่า ผู้สมัครเลือกเรียนวิชาชีพตามความถนัดและความสนใจของตนเองจริง ๆ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
	- ต้องการความสำเร็จใน อาชีพ	- มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิธีการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น อยากได้เงินเดือน ประจบ , โกร่งทำงานมาก ถือว่าโง่ ใครรู้วิธีหลบหลีก ถือว่าฉลาด			✓	✓
	- มีความพยายามพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	- พอใจกับการทำงานระบบ เก่าๆ ไม่ชอบใช้ เทคโนโลยี	ณ		✓	✓
	- มีความตั้งใจมาสมัคร - กระตือรือร้น	- สมัครงานตามเพื่อน - เฉื่อยชา			✓	✓
	- มีความรอบรู้เกี่ยวกับ ลักษณะกิจการ	- ไม่รู้ลักษณะกิจการของ บริษัท			✓	✓
	- ปรับปรุงตัวเองเพื่อให้มี ความสามารถเข้าทำงานใน บริษัทที่มีความมั่นคงสูง มี สภาพการทำงานที่ดี มีเงิน เดือนและสวัสดิการดี ตลอดจนมีระบบการ บริหารที่ดี ทำความ สามารถ และมีโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน		ณ		✓	

หมายเหตุ "ณ" หมายถึง ประกาศนียบัตรการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ เป็นการหาความรู้ และทักษะความชำนาญตาม
ความถนัดและความสนใจ และมีแรงจูงใจที่มีเป้าหมายชัดเจน ถ้าผู้สมัครมีใบประกาศนียบัตรที่เป็น
ประโยชน์ต่อการทำงานในวิชาชีพหลายใบ ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานดี และพร้อมที่จะเปิด
รับความรู้ใหม่ๆ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบังคับที่ต้องการ	พฤติกรรมบังคับที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
7. บุคลิกภาพของ ช่าง 7.1 เป็นผู้มี สุขภาพร่างกายแข็งแรง	<p><u>สังเกตจากอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย</u></p> <p><input type="checkbox"/> ไบหน้า</p> <p>- ไบหน้าสดใส มีเลือดฝาด</p> <p><input type="checkbox"/> ดวงตา</p> <p>- เป็นปกติ ไม่มีลักษณะพิการที่มองเห็นได้ชัดเจน</p> <p>- เป็นปกติ ไม่มีลักษณะบกพร่องทางการมองเห็น</p> <p><input type="checkbox"/> แววดตา</p> <p>- แววดาสว่างสดใส เป็นประกาย</p> <p>- แววดาฉายแววมั่นคง</p>	<p>- หมองคล้ำ</p> <p>- ซีดซีขาว</p> <p>- ตาเหล่</p> <p>- ตาเข</p> <p>- ตาบอด (สูญเสียสภาพการมองเห็นมากกว่า 80 % ขึ้นไป)</p> <p>- สายตาสั้นมากกว่า 500</p> <p>- สายตายาวมากกว่า 25</p> <p>- สายตาเอียงมากกว่า 250</p> <p>- ตาบอดสี</p> <p>- หม่นหมอง (ตาเหลืองเนื่องจากเป็นโรคบางอย่าง เช่น ดีซ่าน , ไวรัสตับชนิด เอ ฯลฯ)</p> <p>- หลุกลึก</p> <p>- หลบตาบ่อย ๆ</p>	ค		✓ ✓ ✓ ✓ ค ค ค ค	

หมายเหตุ "ค" หมายถึง ใบบรรณผลการตรวจแพทย์ ซึ่งมีการตรวจปัสสาวะของผู้สมัครเพื่อตรวจสอบสารเสพติด เช่น ยาบ้า สุรา ฯลฯ หรือภาวะการตั้งครรภ์ในสตรี การตรวจภาวะสารตะกั่วและโลหะหนักอื่น ๆ ในโลหิต หรือโรคติดต่อร้ายแรง เช่น ไวรัสตับ วัณโรค และโรคเอดส์ การตรวจสภาพการมองเห็นและภาวะตาบอดสี และการได้ยินเสียง ทั้งนี้เป็นการยืนยันถึงสภาพร่างกายของผู้สมัครว่าแข็งแรงสมบูรณ์พร้อมสำหรับการทำงานหรือไม่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบังคับที่ต้องการ	พฤติกรรมบังคับที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
	<input type="checkbox"/> ริมฝีปาก ฟัน และเหงือก - ริมฝีปากมีสีแดงเรื่อ หรือมีลักษณะตามสีผิว - ฟันขาวสะอาดแวววาว - เหงือกเป็นสีชมพูสด <input type="checkbox"/> นิ้วมือ - นิ้วมือครบและใช้งานได้ ดีทั้ง 10 นิ้ว <input type="checkbox"/> เล็บ - เล็บสะอาด - เล็บอยู่ในสภาพสมบูรณ์ ทุกเล็บ	- ตามแข็ง (ช้องมองอย่าง ไม่เป็นมิตร) - ริมฝีปากซีด - ริมฝีปากดำคล้ำ (เนื่อง จากการเสพยาเสพติด) - ริมฝีปากแหงน เพดาน โห่ว - ฟันดำหรือเหลือง (เนื่อง จากการเสพยาเสพติด) - ฟันมีเศษอาหารติดอยู่ - เหงือกซีด - เหงือกดำคล้ำ - นิ้วด้วน - นิ้วขีงงอ - เล็บดำสกปรก - เล็บเหลือง - เล็บหลุด - เล็บคุด			✓	
			ก		✓	
			ก		✓	
					✓	
			ก		✓	
					✓	
					✓	
					✓	
					✓	

หมายเหตุ "ค" หมายถึง ใบรับรองผลการตรวจแพทย์ ซึ่งมีการตรวจร่องรอยของสารเสพติดหรือสารตกค้าง
จากอวัยวะรับสัมผัสดังกล่าวข้างต้น

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
	<input type="checkbox"/> หูและการได้ยิน - หูได้ยินเสียงในระดับ ความดังปกติ <input type="checkbox"/> แขน - แขนอยู่ ในสภาพ สมบูรณ์ทั้งสองข้าง <input type="checkbox"/> - แขนสามารถกางให้ ขนานกับพื้นได้ , สามารถ ยึดแขนและพับแขนได้ เป็นปกติ <input type="checkbox"/> ขาและเท้า - ขามีลักษณะสมบูรณ์ทั้ง สองข้าง - ขาสามารถเดินได้ดี ทำ ทางการเดินเป็นปกติ - นิ้วเท้าครบสมบูรณ์ทั้ง 10 นิ้ว	- หูตึง - หูหนวกประสิทธิภาพ การได้ยินต่ำกว่า 20 % ลงมา - แขนด้วนทั้ง 2 ข้าง - แขนลีบเล็ก , ไม่มีแรง (เกิดจากการเป็นไข้ โปติ โอ หรือลักษณะที่คล้ายคลึงกัน) - แขนบิดงอ - ขาด้านข้างใดข้างหนึ่ง จนไม่สามารถเดินได้สะดวก - ขาและเท้าบิดงอ - ขาและเท้าลีบเล็ก - ขาโก่ง - ขาไม่มีแรง, ไม่สามารถ เดินในระยะไกล ๆ เกินกว่า 10 เมตรได้	ก		✓	
			ก		✓	
			ก		✓	
			ก		✓	
						✓

หมายเหตุ "ก" หมายถึง ไม่รับรองผลการตรวจแพทย์ ซึ่งแสดงถึงการตรวจภาวะการได้ยินเสียงและความพิการ ทั้งนี้ เป็นการยืนยันถึงสภาพร่างกายของผู้สมัครว่าแข็งแรงสมบูรณ์พร้อมสำหรับการทำงานหรือไม่ เนื่องจากภาวะดังกล่าวต้องมีการถืองานเฉพาะ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบังคับที่ต้องการ	พฤติกรรมบังคับที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ					
			1	2	3	4		
7.2 ไม่เป็นผู้ที่ติด ยาเสพติด	<input type="checkbox"/> ผม - เส้นผมสะอาด <u>สังเกตตามประเด็นในหัวข้อ</u> 7.1 ทุกข้อ และสังเกตใน ประเด็นเพิ่มเติมต่อไปนี้ <input type="checkbox"/> ที่พับแขน - ไม่มี จุดดำดำหรือร่อง รอยการใช้เข็มฉีดยา <input type="checkbox"/> กลิ่น - ไม่มี กลิ่น ยาเสพติด จากลมหายใจ และปาก - เสื้อผ้า , เครื่องแต่งกาย ไม่มีกลิ่นเหม็น - ผมเผ้าไม่มีกลิ่นเหม็น หรือกลิ่นยาเสพติด	- เส้นผมสกปรก , มีกลิ่น เหม็น - ผมยาว , รุงรัง - มีจุดดำดำหรือร่องรอยการ ใช้เข็มฉีดยา - มีกลิ่นยาเสพติดจากลม หายใจ และปาก - เสื้อผ้า , เครื่องแต่งกาย มีกลิ่นเหม็น - ผมเผ้ามีกลิ่นเหม็นหรือกลิ่น ยาเสพติด			✓ ✓			
					✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ถ้อยคำสุภาพ มีหางเสียง “ครับ”, “ครับผม” - น้ำเสียงราบรื่นน่าฟัง - ท่าทางการเดินปกติ ตัวตรง - มี จังหวะการเดินสม่ำเสมอ(แขนและขาขณะย่างก้าวมีความสัมพันธ์กันในการทำปกติ <input type="checkbox"/> หญิง <ul style="list-style-type: none"> - แต่งกายเหมาะสมกับความเป็นหญิง เช่น สวมกระโปรงและเสื้อผ้า สำหรับผู้หญิง หรืออาจสวมชุดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (ชุดปฏิบัติงานช่าง) - แต่งกายสุภาพเรียบร้อย - น้ำเสียงราบรื่น,มีกวางนศดใส 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ถ้อยคำหยาบคาย, มีความหมายสองแง่สองง่ามหรือคำพวน - ใช้คำแสลง - ดัดเสียง/บีบให้เสียงแหลมเล็ก - น้ำเสียงโหยฮากข่มขู่ - จีบปากจิบคอพูด - กรีดนิ้วหรือจิบนิ้วขณะพูด - เดินกระแทกเท้า - เดินบิดสะโพก - จังหวะการเดินผิดปกติ เช่น เดินกระโผลกกระผลก (เป็นอาการถาวร เกิดจากขาทั้งสองข้างสั้น-ยาวไม่เท่ากัน , ขาลีบเล็ก) - สวมเสื้อผ้า กางเกงแบบผู้ชาย - สวมใส่เครื่องประดับมากจนดูรุงรัง และที่อาจเกิดอันตรายขณะทำงาน - สวมกางเกงยีนส์ขาดและเสื้อยืด 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ 	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบังคับที่ต้องการ	พฤติกรรมบังคับที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
7.3.2 แต่งกาย สะอาด เรียบร้อย	- ใช้ถ้อยคำสุภาพมีหางเสียง “ค่ะ” - เสื้อ , กางเกงหรือกระโปรง , รองเท้า สะอาด	- ใช้ถ้อยคำสุภาพมีหางเสียง “ครับ” แบบชาย - เสื้อ , กางเกงหรือกระโปรง , รองเท้า มีคราบสกปรก/ต่าง ดำ และมี กลิ่นไม่พึง ปรารถนา			✓	
7.3.3 การ แสดงออก ตามมารยาท	<input type="checkbox"/> ชาย - ทักทายกรรมการผู้ สัมภาษณ์ โดยการไหว้หรือ คำนับ	ไม่ ควรปฏิบัติ ทั้งชายและ หญิง - ไม่ ทักทายกรรมการผู้ สัมภาษณ์			✓	
7.4 ความ สามารถในการ ควบคุมตนเอง	<input type="checkbox"/> หญิง - ทักทายกรรมการผู้ สัมภาษณ์ ด้วยการพนมมือ ไหว้ ก้มศีรษะ พร้อมกับย่อ ตัวลงเล็กน้อย - รู้จักกล่าวคำว่า ขอบคุณ และขอโทษ ได้ถูกต้องตาม กาลเทศะและเป็นไปอย่าง จริงใจ - สำนวณหรือควบคุมการ กระทำของตนเองในขณะที่ สัมภาษณ์	- ใช้การพยักหน้าทักทาย กรรมการผู้สัมภาษณ์ หรือคำ ว่า “สวัสดิ์” เฉย ๆ (แสดงการ ทักทายแบบขอไปทีหรือไม่ เต็มใจ) - ตีสนิทกับกรรมการผู้ สัมภาษณ์ มากเกินไป พูด อย่างคะนองปาก ดลกลไปกฮา หรือเกินจริง - นินทา , พูดให้ร้ายหรือป้าย ความผิดให้บุคคลอื่นให้ กรรมการผู้สัมภาษณ์ฟัง			✓	
					✓	
					✓	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
7.6 การปรับตัว	<p>- แสดงความตั้งใจจริงและมุ่งมั่นต่อการทำงาน แม้ว่าจะพบอุปสรรค ซ้ำได้แข็ง หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับกรรมการผู้สัมภาษณ์ในขณะที่สัมภาษณ์</p> <p>- ปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองให้เหมาะสมจากองค์กรเดิม(สถาบันการศึกษา)สู่องค์กรใหม่(สถานที่ทำงาน) เช่น เรียนรู้ กฏระเบียบ ขอบข่ายและวิธีการทำงาน ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ตำแหน่งงานต้องรับผิดชอบ , เรียนรู้เกี่ยวกับ ประเภทของกิจการ และนโยบายกว้าง ๆ ขององค์กร</p> <p>- พยายามพัฒนาตนเองให้ทันต่อความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งจากคู่มือ , การฝึกฝนด้วยตนเองในรูปแบบของกิจกรรมและงานอดิเรก และการเข้าเรียนในหลักสูตรต่างๆ</p>	<p>- โลกเล็ด คัดสินใจไม่แน่นอน เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาง่าย</p> <p>- ไม่เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการทำงาน หรือยังไม่อยากทำงานแม้ว่าจะเป็นการที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ</p> <p>- ขี้ดื้อและปฏิบัติตนแบบเดิม ไม่ยอมรับกฎระเบียบ</p>			✓	
					✓	✓
					✓	✓

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบังคับที่ต้องการ	พฤติกรรมบังคับที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
7.7 ความ สามารถในการ แสดงออกทาง วาจา	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้ เหมาะสมกับงาน เช่น ฝึก ความอดทน (ต่อความร้อน , การต้องทำงานติดต่อกัน นาน ๆ ได้) , ฝึกทำงานให้ เป็นระเบียบเรียบร้อย ฯลฯ - สามารถพูดสื่อความหมาย ถึงสิ่งที่ตัวเองเป็น หรือความ ต้องการของตนเองให้คนอื่น เข้าใจได้ชัดเจน - พูดคล่อง ฉะฉาน พูดได้ อย่างที่ใจคิด - มีความมั่นใจในตัวเอง - ฉลาดพูด , เข้าใจพูดให้เข้า กับกาลเทศะและสถานการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่กล้าบอกสิ่งที่เป็นตัวตน จริง ๆ ของตน (ไม่ว่าจะเป็น ความรู้สึกนึกคิด ความต้อง การ ศักยภาพ หรือความ สามารถ) เพราะกลัวว่าจะไม่ ได้งาน - พูดแต่สิ่งดี ๆ เพื่อให้ได้งาน - ไม่ค่อยพูด - พูดคล่องแต่พูดมากจนขาด น้ำหนัก (ไม่มีสาระ) - พูดจายกอีก ไม่มั่นใจในตน เอง 			✓	✓
					✓	
					✓	
					✓	
					✓	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการ ตรวจสอบ			
			1	2	3	4
7.8 ความถูกต้อง ด้านภาษาและ ไวยากรณ์	<ul style="list-style-type: none"> - ไหวพริบดี หัวไว ตีประเด็นความคิดเห็นได้ฉับไว - สอดแทรกอารมณ์ขันได้อย่างมีศิลป์ - เรียงประโยคได้ถูกต้อง - พูดยเรียงลำดับความสำคัญหรือลำดับเหตุการณ์ก่อน-หลังได้ - ใช้คำพูดสื่อความหมายได้ชัดเจน - ใช้คำพูดได้หลากหลายคำ - ใช้คำได้เหมาะสมกับกาลเทศะ - สามารถชี้แจงเหตุผล และความเข้าใจในตนเอง - รู้จักพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหา และผลที่เกิดขึ้นได้ - วิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัญหา และลำดับการแก้ไข 	<ul style="list-style-type: none"> - เรียงประโยคยาว ๆ ไม่ได้ - ถามคำตอบคำ ต้องยิงคำถามช่วยตลอดเวลา - พูดยาวกวน เข้าใจยาก ต้องถามซ้ำซ้ำทวนบ่อย ๆ - ใช้คำพูดไม่ถูกความหมาย - เหมือนข้อ 7.4 (เฉพาะพฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการเกี่ยวกับการพูด) 			✓	
7.9 การใช้เหตุผล	<ul style="list-style-type: none"> - ขอมรับเหตุผลและกฎเกณฑ์ของสังคมที่ทำงาน (ตั้งใจฟังคำสั่ง เมื่อมีอะไรไม่เข้าใจก็ถาม / ตรงไหนทำไม่ได้มีปัญหาก็ก็นำบอก) 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้แย้งโดยไม่ฟังเหตุผลของผู้อื่น (ไม่ถูกกฎเกณฑ์หรือข้ามขั้นตอน) - หลุกหลิก ไม่ตั้งใจฟังคำสั่ง - ไม่เข้าใจก็เก็บเงียบ 			✓	✓

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะของช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ	พฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ต้องการ	หลักฐานและการตรวจสอบ			
			1	2	3	4
7.10 การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา	<ul style="list-style-type: none"> - ได้แย้งได้ภายใต้กฎเกณฑ์ - พยายามศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาหลายๆ ทาง - ตัดประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป - พยายามคิดถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อคนอื่น ๆ และสิ่งที่เกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่บอกว่าทำไม่ได้ ทำไม่ได้เพราะไม่ได้ทำ - รู้ปัญหา แต่ไม่คิดแก้ไข - เฉยเมยต่อปัญหา ไม่ยอมรับรู้อะไร (เอาหูไปนาเอาตาไปไร่) - ไม่ตัดสินใจด้วยตนเองแล้วแต่หัวหน้าจะสั่งให้ทำ 			<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ได้แก่ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน แรงจูงใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการและไม่ต้องการจำนวนมาก ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการทำงาน และการตรวจสอบคุณลักษณะเหล่านี้สามารถตรวจสอบด้วยการสัมภาษณ์ และการทดลองงานสามารถตรวจสอบได้มากกว่าการตรวจสอบด้วยวิธีอื่น

2. ขั้นตอนการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์

หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 ฝ่ายและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของช่างอยู่ 2 ประการคือ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะ

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป นับเป็นเกณฑ์การคัดเลือกช่างเทคนิคขั้นต่ำสุดที่ใช้พิจารณาคุณสมบัติและวิเคราะห์ข้อมูลผู้สมัคร (ที่แสดงความจำนงเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานของบริษัท โดยการยื่นใบสมัครต่อบริษัท ต่อเมื่อผู้สมัครสามารถสอบข้อเขียนผ่านและเป็นผู้มีรายชื่อให้เข้ารับการสัมภาษณ์ จึงจะเรียก ผู้ถูกสัมภาษณ์) ซึ่งครอบคลุมศักยภาพในทุกด้านที่ตำแหน่งงานต้องการ หลักเกณฑ์นี้มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง นับตั้งแต่ขั้นตอนแรกของกระบวนการคัดเลือก จนกระทั่งบรรจุเข้าทำงานเป็นพนักงานของบริษัทฯ

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ได้แก่ ใบสมัคร และแผ่นพับแนะนำตำแหน่งและการสมัครงานของบริษัทต่าง ๆ พบว่าใบสมัครของแต่ละบริษัทมีความแตกต่างกัน และบริษัทต้องการข้อมูลเพียงคร่าว ๆ เท่านั้น ไม่สามารถที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไปได้ครบถ้วน

ผู้วิจัยจึงคิดสร้างแบบบันทึกประวัติส่วนตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์จริง โดยแบ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้สมัคร 7 ข้อ และวิธีการตรวจสอบดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 คุณสมบัติส่วนตัว ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไปที่ต้องการ
ทราบจากผู้สมัคร และการตรวจสอบคุณสมบัติ

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
1. ร่างกาย	<p>อายุ</p> <p>เพศ</p> <p>ส่วนสูง</p> <p>น้ำหนัก</p> <p>การเจ็บป่วย ความแข็งแรง และความพร้อมของร่างกาย</p>	<p>ระหว่าง 18 - 30 ปี</p> <p>ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน แต่มีแนวโน้มที่จะรับเพศชายมากกว่าเพศหญิง</p> <p>ชาย สูงตั้งแต่ 150 เซนติเมตรขึ้นไป หญิง สูงตั้งแต่ 145 เซนติเมตรขึ้นไป</p> <p>น้ำหนักที่เหมาะสมจะคำนวณได้จาก ชาย ความสูง - 100 (+ไม่เกิน 15) หญิง ความสูง - 110 (+ไม่เกิน 15)</p> <p>ไม่มีการเจ็บป่วยในรอบ 1 ปี</p> <p>ไม่มีโรคประจำตัวหรือโรคติดต่อที่เป็นอันตรายร้ายแรง เช่น โรคเรื้อน , ไวรัสเอดส์</p>	<p>1. ข้อมูลในใบสมัคร</p> <p>2. บัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>3. ทะเบียนบ้าน เช่นเดียวกับอายุ</p> <p>1. ข้อมูลในใบสมัคร</p> <p>2. บัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>3. รายงานผลการตรวจร่างกายของแพทย์</p> <p>3. การวัดจริง</p> <p>เหมือนส่วนสูง</p> <p>ยกเว้นข้อ 2 และการสังเกตระหว่างการสัมภาษณ์</p> <p>1. ใบรับรองแพทย์</p> <p>2. ผลการตรวจร่างกายจากพ. ที่บริษัทกำหนด</p>

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
2. ความรู้	<p>การผ่านการคัดเลือกทหาร (ชาย)</p> <p>1. การศึกษาในระดับต่าง ๆ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มัธยมศึกษาตอนต้น ■ วิทยาลัย ■ อื่น ๆ <p>2. การฝึก กอบรมระหว่างที่ศึกษาอยู่ (ทั้งภายในหรือต่างประเทศ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ■ การฝึกงาน <p>-วิชาเอก/สาขาที่เลือกเรียน</p> <p>ผลการเรียนโดยเฉลี่ย</p> <p>ผลการเรียนรายวิชาตลอดหลักสูตร</p>	<p>ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกทหารหรือได้รับการยกเว้นมีแนวโน้มที่จะได้รับคัดเลือกเข้าทำงานมากกว่า เพราะไม่ทำให้บริษัทได้รับผลกระทบต่อเวลาการทำงาน</p> <p>มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษามา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ</p>	<p>3. การสังเกตระหว่างการสัมภาษณ์</p> <p>4. หนังสือรับรองการเป็นทหาร</p> <p>1. ใบประกาศนียบัตรที่ แสดงว่าสำเร็จการศึกษาในระดับนั้น ๆ</p> <p>2. ใบแสดงผลการเรียนรายวิชา (Transcript)</p> <p>3. การทดสอบภาคความรู้ ในการสอบคัดเลือกเข้าทำงาน</p>
3. เชาวนปัญญาหรือสติปัญญา	<p>-วิชาเอก/สาขาที่เลือกเรียน</p> <p>ผลการเรียนโดยเฉลี่ย</p> <p>ผลการเรียนรายวิชาตลอดหลักสูตร</p>	<p>-วิชาเอก/สาขาตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน</p> <p>สูงกว่า 2.00 ในระบบหน่วยกิตมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษามา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ</p> <p>ผลการเรียนในรายวิชาที่ตรงหรือเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่และ</p>	<p>-เหมือนเชาวนปัญญาทั้ง 3 ข้อ</p> <p>1.ใบประกาศนียบัตรที่ แสดงการสำเร็จการศึกษาในระดับนั้น ๆ</p> <p>2. ใบแสดงผลการเรียนรายวิชา</p>

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
4. ความถนัด	<p>ความสามารถพิเศษ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถด้านภาษา (ไทย , จีน , อังกฤษ , และอื่น ๆ) 2. พิมพ์ดีด (ไทย, อังกฤษ) 3. คอมพิวเตอร์ (การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป , การเขียนคำสั่ง) 4. การขับขีรถยนต์ และจักรยานยนต์ 	<p>ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรได้ระดับผลการเรียนตั้งแต่ 1 ขึ้นไปในทุกรายวิชา และระดับผลการเรียน 4 ได้รับการคัดเลือกมากกว่าระดับต่ำกว่า - เหมือนความสามารถด้านภาษา - เหมือนความสามารถด้านภาษา (ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์จะได้รับการพิจารณามากกว่าความสามารถในข้อ 1 และ 2) <p>ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน แนวโน้มที่ผู้มีรถยนต์และรถจักรยานยนต์ จะได้รับคัดเลือกมากกว่า เพราะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความชำนาญและทักษะการใช้งาน และการซ่อมบำรุงรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 2. โอกาสในการช่วยเหลืองานอื่นๆ ในภาวะที่บริษัทมีความจำเป็น 	<p>(Transcript)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. การทดลองงาน 6 เดือน <ul style="list-style-type: none"> - เหมือนการตรวจสอบเขาวนปัญญาข้อ 1 และ 2 <ol style="list-style-type: none"> 1. ใบแสดงผลการเรียนรายวิชา (Transcript) 2. การทดสอบภาคความรู้และภาคปฏิบัติ ในการสอบคัดเลือกเข้าทำงาน 3. การทดลองงาน <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูลในใบสมัคร 2. ใบทะเบียนรถยนต์และรถจักรยานยนต์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
5. ความสนใจ	<p>-การทำงานอดิเรก</p> <p>-การเล่นกีฬา</p> <p>-การทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม</p> <p>-ความสามารถและสนใจการเดินทางไปต่างจังหวัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ การวางแผนและการแบ่งเวลา ■ ทักษะคิดและมุมมอง เช่น การเป็นคนใจเย็น อดทน เข้าระเบียบ ประหยัด ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ■ การมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ■ ลักษณะของกิจกรรมที่เชื่อมโยงส่งเสริม สนับสนุน กับการทำงาน <p>- การพิจารณาคำแนะนำอื่น ๆ ที่ว่างและเหมาะสมกับผู้สมัคร</p> <p>- กรณีที่ สืบเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูลจากใบสมัคร 2. การสัมภาษณ์
6. นิสัยใจคอ	<p>- การเข้าเป็นสมาชิก/กรรมการ/ผู้บริหารของสหภาพแรงงาน</p> <p>- ระยะเวลาและสาเหตุของการเปลี่ยนงาน</p>	<p>- ผลกระทบต่อบริษัทในเรื่องการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ</p> <p>- สาเหตุของการเปลี่ยนงาน</p> <p>พิจารณาถึง ปัญหาและอุปสรรคในงาน ความอดทน แรงงูใจในการทำงาน นิสัยใจคอที่เป็นข้อดี-ข้อด้อย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูลจากใบสมัคร 2. การสัมภาษณ์ 3. การสอบถามจากผู้บังคับบัญชาจากบริษัทเดิม <p>- ข้อมูลในใบสมัคร</p> <p>- การสอบถามในขณะสัมภาษณ์</p>

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
	<p>- การกระทำความผิดกฎหมาย</p> <p>การระบุนิติ , คนรู้จักในบริษัทและชื่อบุคคลที่ อ้างอิง 3 ท่าน (ที่ไม่ญาติพี่น้อง)</p> <p>- ศาสนา</p>	<p>■ ลักษณะงานและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบัน (ทักษะ , ความชำนาญ) ประสบการณ์ในการทำงาน (มีประสบการณ์ด้านใดบ้างที่ไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกฝน หรือไม่ต้องประหยัดเงินค่าฝึกอบรมก่อนการทำงาน</p> <p>- สาเหตุของการกระทำความผิด</p> <p>- พิจารณาว่าไม่ใช่เป็นความผิดร้ายแรง</p> <p>- ความอดทน และการควบคุมอารมณ์และการกระทำของตนเอง</p> <p>- การรักษากฎระเบียบของสังคม</p> <p>- สามารถสอบถามพฤติกรรมและนิสัยการทำงานของผู้สมัครจากบุคคลดังกล่าวได้</p> <p>- ผลกระทบซึ่งทำให้เกิดการจี้คดีการของบริษัทกระทำได้ยาก</p> <p>- ผลกระทบจากความเชื่อถือศรัทธาต่อการปรับตัวให้เข้ากับงาน และเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>- ข้อมูลในใบสมัคร</p> <p>- การสอบถามขณะสัมภาษณ์</p> <p>- ข้อมูลจากใบสมัคร</p> <p>- การสอบถามในขณะสัมภาษณ์</p> <p>- เอกสารจากกรมตำรวจ</p> <p>- การสัมภาษณ์หรือสอบถามจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างอิงถึง</p>

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
<p>7. สิ่งแวดล้อม</p> <p>7.1 สิ่งแวดล้อมทางครอบครัว และความ เป็นอยู่</p>	<p>ที่ อยู่ ป้ จจุ บัน และ หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อดี</p> <p>- ภูมิลำเนาตามที่อยู่ ใน บั ตระ ประ จั ต์ ว ประชาชน</p> <p>สถานภาพการสมรส</p> <p>ชื่อ-นามสกุล อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงานของบิดามารดา</p>	<p>- ความใกล้ชิด-ไกลจากบริษัท และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน</p> <p>- อยู่ในเส้นทางการเดินทางที่บริษัท จัดเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน</p> <p><u>หมายเหตุ</u> เหตุผลทั้งสองประการนี้จะโยงไปถึงการมาสาย-การขาดงาน (ในฤดูฝนซึ่งเดินทางไม่สะดวก)</p> <p>- ความสะดวกที่บริษัทจะติดต่อกลับไปยังผู้สมัคร</p> <p>- เหมือนที่อยู่ปัจจุบันและหมายเลขโทรศัพท์</p> <p>- ความซื่อสัตย์และการถูกปลูกฝังค่านิยมความเชื่อและนิสัยในการทำงาน เช่น ความอดทนสู้งาน , ความขยันหมั่นเพียร ฯลฯ</p> <p>- การติดตามตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร เช่น การกระทำผิดเกี่ยวกับคดีอาญา การศึกษา ฯลฯ</p> <p>- มีแนวโน้มที่จะรับผู้ที่เป็นโสดมากกว่าผู้ ที่ แต่งงานแล้ว เนื่องจากสามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานได้มากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว</p> <p>- มีแนวโน้มที่จะพิจารณาผู้ที่อยู่ในครอบครัวที่มีสมาชิกที่ให้การสนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในการแบ่งเบา</p>	<p>- ข้อมูลที่กรอกในใบสมัคร</p> <p>- การสอบถามในขณะสัมภาษณ์</p> <p>- เหมือนที่อยู่ปัจจุบัน และ หมายเลข โทรศัพท์</p> <p>- เหมือนที่ อยู่ และ หมายเลขโทรศัพท์</p> <p>- เหมือนที่ อยู่ และ หมายเลข โทรศัพท์ และใบทะเบียนบ้าน</p>

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
<p>7.2 สิ่งแวดล้อมทางด้านการทำงาน</p>	<p>และคู่สมรส</p> <p>- ที่ทำงานปัจจุบัน และ หมายเลข โทรศัพท์ติดต่อ</p> <p>บุคคลที่สามารถติดต่อได้กรณีฉุกเฉิน</p> <p>ประสบการณ์การทำงานในอดีต</p> <p>- ชื่อบริษัทเดิม</p>	<p>ภาระครอบครัว เช่น</p> <p><input type="checkbox"/> คู่สมรสมีงานทำ ไม่มีปัญหาฐานะการเงิน</p> <p><input type="checkbox"/> บิดามารดาไม่ได้อยู่ในฐานะผู้พึ่งพา หรือเจ็บป่วย</p> <p><input type="checkbox"/> มีจำนวนบุตรเหมาะสมที่จะเลี้ยงดูให้เป็นบุคคลคุณภาพต่อไปในอนาคต</p> <p>- ใช้เป็นเป็นเอกสารหลักฐาน เพื่อตรวจสอบสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทต่อไปเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงาน</p> <p>- ความสะดวกสามารถติดต่อได้ทันที</p> <p>- ตรวจสอบข้อเท็จจริงบางประการ เช่น สาเหตุการลาออก , การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ฯลฯ</p> <p>- ความสามารถในการติดต่อกับผู้สมัครหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัคร (ญาติ) ได้ทันทีเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน</p> <p>- มีแนวโน้มที่จะพิจารณาผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในบริษัทที่มีฐานะมั่นคงสูง , มีชื่อเสียงระดับแนวหน้าใน</p>	<p>- ข้อมูลในใบสมัคร</p> <p>- การสอบถามในระหว่างการสัมภาษณ์</p>

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
	<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งงาน - เงินเดือน - ระยะเวลาของการทำงาน - สาเหตุของการลาออก 	<p>ธุรกิจด้านเดียวกัน , ตลอดจนมีระบบการทำงานที่ดี มีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัย , โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นกิจการที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีแนวโน้มที่จะพิจารณาดำแหน่งที่มีหน้าที่ ความรับผิดชอบสำคัญ (เป็นกุญแจสำคัญ) และเกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งที่ว่าง - เพื่อตรวจสอบช่วงอัตราจ้างที่บริษัทสามารถจ้างได้ และเปรียบเทียบความสามารถและแรงจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน - พิจารณาทักษะความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหรือสายงานนั้น ๆ ตามจำนวนปีที่ทำงาน - ดูความอดทน ไม่เบื่องานง่าย มีแนวโน้มที่จะรับผู้ที่มีความชำนาญงาน โดยไม่เปลี่ยนงานมากกว่าผู้สมัครที่เปลี่ยนงานบ่อย ๆ - ไม่ใช่มีสาเหตุมาจากการกระทำ ความผิดขั้นร้ายแรง จนกระทั่งถูกลงโทษให้ปลดออกหรือไล่ออก 	<ul style="list-style-type: none"> - ใบผ่านงาน - ใบรับรองเงินเดือน หรือ ใบรับรองประสบการณ์ - การตรวจสอบเหมือนชื่อบริษัทเดิม - การตรวจสอบเหมือนชื่อบริษัทเดิม - ข้อมูลในใบสมัคร - สอบถามขณะสัมภาษณ์ - ข้อมูลในใบสมัคร - สอบถามในขณะสัมภาษณ์ - การสอบถามจากหัวหน้างานเดิม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้สมัคร	ข้อมูลและรายละเอียดที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร	รายละเอียดในการพิจารณา	การตรวจสอบคุณสมบัติ
	2. การทำงานในปัจจุบัน	- เหมือนกับรายละเอียดที่พิจารณาจากประสบการณ์ในอดีต การพิจารณาดำแหน่งอื่น ๆ ที่ว่าง และเหมาะสมกับผู้สมัคร	- เหมือนกับการตรวจสอบประสบการณ์ในอดีต

จากตารางที่ 6 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปทั้ง 7 ด้านเป็นหลักเกณฑ์ขั้นต่ำสุดที่ผู้สมัครงานควรมี และมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับนโยบาย แผนงานและวัฒนธรรมการทำงานของบริษัท ขณะเดียวกันก็เป็นพื้นฐานเพื่อการพิจารณาเจาะลึกลงไปในเรื่องงาน , ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงคุณลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะอีกด้วย

2. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ(จากตารางที่ 5) พบว่า หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร มีกรอบแนวคิดที่เฉพาะเจาะจงกว่าหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป และเป็นหลักเกณฑ์ที่พิจารณาตีกลงไปในเรื่องงาน ศักยภาพ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมในการทำงานที่มีในตัวผู้สมัครแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจสอบด้วยการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ สามารถแบ่งได้เป็น 7 คุณลักษณะ

1. ความรับผิดชอบ
2. มนุษยสัมพันธ์
3. ความอดทน
4. แรงจูงใจในการทำงาน
5. ความซื่อสัตย์
6. ความคิดสร้างสรรค์
7. บุคลิกภาพ

สำหรับคุณลักษณะที่ 7 บุคลิกภาพนั้น ภายหลังจากการตรวจสอบกรอบแนวคิดที่ได้จาก เอกสารวิจัย (จากตารางที่ 3) กับการวิเคราะห์เนื้อหาคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ (จากตารางที่ 5) มีประเด็นสำคัญที่มีความแตกต่างกันอย่างมาก ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้ทรรศนะว่า บุคลิกภาพเป็น คุณลักษณะหนึ่งของช่าง ที่ผู้สัมภาษณ์ไม่สามารถถามหรือสัมภาษณ์ได้โดยตรง แต่ใช้วิธีการสังเกต และวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ในระหว่างการสัมภาษณ์ เนื่องจากลักษณะประการแรกของ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากรูปลักษณะภายนอกของบุคคล (ข้อมูลที่ได้จากสิ่งที่ไม่ใช่ สาระจากคำพูด) เช่น รูปร่าง หน้าตา และกิริยาท่าทาง ส่วนลักษณะประการที่สอง เป็นลักษณะแฝง ทางจิตที่ต้องอาศัยการสังเกตและวิเคราะห์เชื่อมโยงจากพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก มาในขณะการเข้ารับการสัมภาษณ์ จึงเป็น “บุคลิกภาพภายนอก”

คุณลักษณะแต่ละคุณลักษณะ พฤติกรรมบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบ มีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้

1.1 ความตั้งใจในการทำงาน ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จักหน้าที่ใน ตำแหน่งงานของตน มีวินัยในตนเองทำงานเป็นขั้นตอนรู้จักวางแผน และวิเคราะห์การทำงานได้เป็น ผลสำเร็จและมีความรวดเร็วถูกต้อง เชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

1.2 ขยันหมั่นเพียร ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานสม่ำเสมอ ความทุ่มเท และอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ความพยายามเรียนรู้งานในหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอ ความเอาใจใส่ต่อการทำงานในหน้าที่ การติดตามงานและการประสานงาน การรักษา กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.3 ความตรงต่อเวลา ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ทันตามกำหนดเวลา รู้จักจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานประเภทต่าง ๆ และสามารถกำหนดเวลา การทำงานได้ว่างานแต่ละชิ้นจะใช้เวลานานเท่าใด

1.4 ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จัก คิดใคร่ครวญในงานที่จะทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์ ต้องมาถึงที่ทำงานและตรวจดูงานต่าง ๆ ก่อนเวลาต่อกะอย่างน้อย 15 นาที การตรวจอุปกรณ์/เครื่องมือใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดี และใช้งานได้อยู่เสมอ รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบและสารเคมีตลอดจนมีปริมาณเพียงพอทั้งก่อนและหลังการใช้ งาน การชี้แจงทำความเข้าใจและการย้ำเตือนให้ผู้ร่วมงาน คำนึงถึงอันตรายและผลข้างเคียงจาก การใช้สารเคมีและเครื่องมือเครื่องจักรบางชนิด การพยายามสวมเครื่องป้องกันทุกครั้งโดยไม่ละเลย การรักษาความสะอาดเก็บงานให้เรียบร้อย ทดสอบผลงานก่อนใช้จริง การตรวจสอบและประเมิน คุณภาพของผลงานในเรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความประณีตและความรวดเร็ว

2. มนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกถึงความสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี ความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี รู้จักแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำตามระเบียบขั้นตอนและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบ มีน้ำใจนักกีฬา ใจกว้าง มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน ชี้แจงแจ่มใส มีสัมมาคารวะ มั่นใจในตนเอง เสียสละ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย และประนีประนอม

3. ความอดทน

ความอดทน ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้

3.1 การควบคุมการกระทำของตนเอง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความรู้งาน ทำงานหนักได้ ทนต่อสภาพแวดล้อมในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความร้อนสูง เสียงดัง หรือมีกลิ่นของสารเคมีได้

3.2 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การทนต่อการพุดจาเสียสติ คูหมีนดูแคลน และความพยายามสะกดกลั้วอารมณ์เมื่อถูกขู่อาฆวนให้โกรธ

3.3 การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหนื่อยยาก ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การทนต่อความเหน็ดเหนื่อยอ่อนล้า ทนต่อสภาพการทำงานที่อดนอนหรือนอนไม่เป็นเวลาเนื่องจากการทำงานระบบกะ ทนต่อความเครียดและความกดดันในการทำงาน

3.4 การยอมรับความจริง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับความผิดพลาดของตนเอง การยอมรับผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ

4.1 องค์ประกอบจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

4.2 องค์ประกอบค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และเทคนิคของผู้มีเทศก์

5. ความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อบริษัท ดักเตือนเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำผิด ช่วยเป็นหูเป็นตาแทนหัวหน้างาน ใช้ทรัพย์สินของบริษัทอย่างประหยัด มีความสุจริตต่อการทำงาน และไม่ขายความลับของบริษัท
2. ไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงไม่ขี้ขลาดทรัพย์สินของบริษัทไปขาย
3. ไม่ทุจริต ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึง ไม่หลบหลีกงาน ไม่เกี่ยงงานหรืออุ้งงาน ไม่โกงเวลาทำงาน
4. พูดแต่ความจริง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงไม่หลอกลวง ไม่บิดเบือนข้อมูลในรายงานต่าง ๆ
5. มีความละเอียดรอบคอบ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความสำนึกเมื่อรู้ตัวว่าทำผิด/สิ่งที่ไม่ถูกต้อง/ไม่ยุติธรรม และพยายามแก้ไขในสิ่งที่ผิด
6. มีความยุติธรรม
7. ไม่เอาเปรียบ
8. รักษาผลประโยชน์ของบริษัท ไม่ทำให้บริษัทเสียชื่อเสียง และช่วยรักษาทรัพย์สินของบริษัท

6. ความคิดสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่หรือแปลกแหวกแนว
2. ความสามารถในการพลิกแพลงหรือดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ รู้จักดัดแปลง/พลิกแพลงปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น และพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
3. ความฉับไวในการเรียนรู้และตัดสินใจ
4. ความสามารถในการทำงานที่สลับซับซ้อนได้
5. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความยืดหยุ่นด้วยวิธีการที่หลากหลาย

คุณลักษณะเหล่านี้ได้มาจากการวิเคราะห์เนื้อหาคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญและเอกสารวิจัย ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดจำนวนมาก บางคุณลักษณะมีพฤติกรรมหรือประเด็นชี้วัดเหมือนกับคุณลักษณะอื่น ดังนั้นจึงต้องมีการนำพฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดมาจัดกลุ่ม แล้วทำการเจนนับความถี่ของคำตอบที่บ่งบอกหรือชี้ไปยังคุณลักษณะนั้น ๆ เช่น การตอบบัตรลงเวลาทำงานเป็นประเด็นบ่งชี้ของความรับผิดชอบในความคิดเห็นของฝ่ายบุคคล แต่สำหรับหัวหน้าช่างแล้วการตอบบัตรลงเวลาทำงานกลับเป็นประเด็นบ่งชี้ของความซื่อสัตย์ เป็นต้น แล้วคำนวณร้อยละน้ำหนักความสำคัญจากผลรวมคุณลักษณะทั้ง 6 คุณลักษณะ ซึ่งมีสัดส่วนของผลรวมเท่ากับ 100 ดังที่จะนำเสนอในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 โครงสร้างเนื้อหาของคุณลักษณะของช่าง : ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงาน ความอดทน ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์

คุณลักษณะของช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ และประเด็นชี้วัด	ความถี่	ร้อยละ น้ำหนักความ สำคัญ
1. ความรับผิดชอบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความตั้งใจในการทำงาน/ปฏิบัติหน้าที่ 2. ขยันหมั่นเพียร 3. ความตรงต่อเวลา 4. ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน 5. การป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ 6. การเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา 7. รู้จักวางแผน/จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง 8. อื่น ๆ 	<p>129</p> <p>30</p> <p>19</p> <p>12</p> <p>11</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>44</p>	<p>38.62</p> <p>(23.26)</p> <p>(14.73)</p> <p>(9.30)</p> <p>(8.53)</p> <p>(3.86)</p> <p>(3.10)</p> <p>(3.10)</p> <p>(34.10)</p>
2. มนุษยสัมพันธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทำงานเป็นทีม 2. การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน 3. การแสดงความคิดเห็น/รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4. ความมีน้ำใจ 5. การยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง 6. อื่น ๆ 	<p>64</p> <p>13</p> <p>10</p> <p>9</p> <p>7</p> <p>5</p> <p>20</p>	<p>19.17</p> <p>(20.97)</p> <p>(16.13)</p> <p>(14.52)</p> <p>(11.29)</p> <p>(8.06)</p> <p>(29.03)</p>
3. ความอดทน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหน็ดเหนื่อย 2. การควบคุมการกระทำของตนเอง 3. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 4. การยอมรับความเป็นจริง 	<p>61</p> <p>35</p> <p>14</p> <p>7</p> <p>5</p>	<p>18.26</p> <p>(57.37)</p> <p>(22.95)</p> <p>(11.48)</p> <p>(8.20)</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คุณลักษณะของช่างฯ	พฤติกรรมบ่งชี้ และประเด็นชีวิต	ความถี่	ร้อยละน้ำหนักความสำคัญ
4. แรงงูใจในการทำงาน	1. เงินเดือน/สวัสดิการ	12	(48.28)
	2. ความก้าวหน้า	7	(31.03)
	3. ความสำเร็จในการทำงาน	6	(20.69)
	4. ความต้องการพัฒนาตนเอง	6	(3.44)
	5. ความมั่นคงในงาน	1	(3.44)
	6. การงูใจให้คนอื่นเห็นว่าทำได้จริง	1	(3.44)
	รวม	29	8.68
5. ความซื่อสัตย์	1. การไม่ทุจริต	12	(44.44)
	2. การไม่เอาเปรียบ/ ไม่เกียจงาน	4	(14.81)
	3. การพูดแต่ความจริง	4	(14.81)
	4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้น	3	(11.11)
	5. การไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ	2	(7.40)
	6. ความยุติธรรม	2	(7.40)
	รวม	27	8.08
6. ความคิดสร้างสรรค์	1. ความสามารถในการสร้างหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่หรือแปลกแหวกแนว	7	(29.17)
	2. ความสามารถในการพลิกแพลงหรือดัดแปลงสิ่งต่างๆ	6	(25.00)
	3. ความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีด้วยวิธีการหลากหลาย	5	(20.83)
	4. ความฉับไวในการเรียนรู้และการตัดสินใจ	4	(16.67)
	5. ความสามารถในการทำงานที่ยากและสลับซับซ้อนได้	2	(8.33)
	รวม	24	7.19

บุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

1 ลักษณะทางกายภาพและพฤติกรรมที่แสดงออก ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึง

1.1 รูปร่างลักษณะ สังกะหรืวัดได้จาก

1. น้ำหนักตัวตามเกณฑ์ที่เหมาะสม ได้จากการคำนวณ

[ส่วนสูง- น้ำหนัก] + 15 kg ซึ่งไม่อ้วนหรือผอมเกินไป

2. ความพิการหรือผิดปกติของร่างกาย สังกะได้จาก ใบหน้า ดวงตา แหวดตา ริมฝีปาก เป็นปกติสอดไสตามวัย ฟันและเหงือกสะอาด นิ้วมือครบและใช้งานได้ดี เล็บสะอาด หูได้ยินเสียงในระดับปกติ แขนและขาอยู่ในสภาพสมบูรณ์และใช้งานได้ดีทั้ง 2 ข้าง

3. ไม่เป็นผู้ที่ติดยาเสพติด สังกะได้จาก ร่องรอยหรือจุดด่างดำตาม ที่พับแขน กลิ่นยาเสพติดและกลิ่นเหม็นจากลมหายใจ ปาก เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย และผมเส้น

4. กริยาท่าทางและการแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับการ ทำงาน สังกะได้จากการแต่งกายและการแสดงออกถึงความเป็นชายหรือเป็นหญิงตรงตามเพศ ชาย แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ไม่ดบแต่งหน้าตา ไว้ผมยาว สวมเสื้อผ้าแบบสุภาพ ไม่ใช่ถ้อยคำหยาบคาย ไม่ดัดเสียง ไม่จิบปากจิบคอพูด และไม่เดินบิวดสะโพก หญิงแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ไม่สวมกางเกง ยีนส์และเสื้อยืด ใช้หางเสียงเหมาะสมกับความเป็นหญิง

1.2 มารยาทและการแสดงออกทางสังคมที่เหมาะสม มีพฤติกรรมบ่งชี้ได้ จากการสังกะได้ดังนี้

1. การแสดงออกตามมารยาททางสังคมที่เหมาะสม สังกะได้จากการ ทักทายด้วยการไหว้หรือคำนับ การรู้จักกล่าวคำว่า “ขอบคุณ” และ “ขอโทษ” ได้ถูกต้องตาม กาลเทศะ และเป็นไปอย่างจริงใจ

2. ความสามารถในการควบคุมตนเองและความสำรวม สังกะได้จาก การสำรวมหรือควบคุมการกระทำของตนเองในขณะที่สัมภาษณ์ ไม่ตีสันทกับกรรมการผู้ สัมภาษณ์ นินทาหรือพูดให้ร้ายป้ายความผิดบุคคลอื่นให้กรรมการผู้สัมภาษณ์ฟัง พุดจาถูก กรรมการผู้สัมภาษณ์ ได้เดียวกับกรรมการผู้สัมภาษณ์ ไม่สนใจคำถาม(ใจลอย) การอดทนหรือเก็บ ความรู้สึก และความสามารถสะกดกลิ่นความไม่พอใจ มีความยุติธรรม การใช้เหตุผลและแสดงวุฒิ ภาวะหรือความเป็นผู้ใหญ่ที่พร้อมในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง

1.3 การเคลื่อนไหวของร่างกาย สังกะได้จาก การเคลื่อนไหวที่คล่องแคล่ว และกระฉับกระเฉงว่องไว ไม่กระสับกระส่าย หรือดูกรี้ดูกรน

2 ความสามารถในการแสดงออกทางวาจา มีลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึง

2.1 ความสามารถในการแสดงออกทางวาจาอย่างมี ประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นหรือจุดยืนของตนเองได้ดี สังกัดได้จากความสามารถในการพูดสื่อความหมายถึงสิ่งที่ตัวเองเป็น หรือความต้องการของตนเองให้คนอื่นเข้าใจได้ชัดเจน และไม่พูดแต่สิ่งดีๆ เพื่อให้ได้งาน

2. พูดได้อย่างที่ใจคิด สังกัดได้จากพูดคล่อง ฉะฉาน พูดได้อย่างที่ใจคิด และมีความมั่นใจในตัวเอง

3. ดีประเด็นความคิดเห็นได้ฉับไว สังกัดได้จากการเป็นคนมีไหวพริบดี หัวไว ดีประเด็นหรือวิเคราะห์สาระหรือความคิดเห็นได้ฉับไว และสอดคล้องอารมณ์ขันได้อย่างมีศิลปะ

2.2 ความถูกต้องด้านภาษาและไวยากรณ์ มีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. การสื่อสารได้ชัดเจน และจัดโครงสร้างในสิ่งที่จะนำเสนอ สังกัดได้จากการพูดเรียงลำดับความสำคัญหรือลำดับเหตุการณ์ก่อนหลังได้ ความสามารถในการเรียงประโยคได้ถูกต้อง โดยไม่ต้องใช้วิธีการถามคำถามช่วยแบบ ถามคำตอบคำ ความสามารถในการใช้คำพูดสื่อความหมายได้ชัดเจน

2. ความสามารถใช้คำศัพท์ได้หลากหลาย

3. การใช้คำได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

2.3 น้ำเสียงและลีลาในการพูด สังกัดได้จากน้ำเสียงราบรื่น มีจังหวะจะโคน น้ำเสียงไม่สั้น ไม่โหยงอาก ไม่ดัดเสียง และไม่เน้นเสียง

3 ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัว มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึง

3.1 ความมั่นคงในอารมณ์ สังกัดได้จากการเป็นคนมองโลกในแง่ดี การเป็นคนมีอารมณ์ขัน การรู้จักผ่อนคลายเป็นความเครียด ความเป็นตัวของตัวเองและเชื่อมั่นในตัวเอง และการรู้จักสะกดกลิ่นอารมณ์หรือความรู้สึกไม่พอใจ

3.2 การปรับตัว มีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. ความสนใจและเข้าใจในสถานการณ์การสัมภาษณ์ สังกัดได้จากการแสดงความตั้งใจ แม้จะพบอุปสรรค ข้อโต้แย้ง หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับกรรมการผู้สัมภาษณ์ในขณะที่สัมภาษณ์

2. การทำตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยไม่ฝืนความรู้สึก

เสแสร้ง สังกัดได้จากการพูดถึงความสามารถหรือนุคลิกภาพของตนเองอย่างจริงจัง การปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองให้เหมาะสมกับองค์กรเดิมสู่องค์กรใหม่ เช่น การเรียนรู้กฎระเบียบ ปรัชญาและวิธีการทำงาน ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับงานในตำแหน่งงานต้องรับผิดชอบ เรียนรู้เกี่ยวกับประเภทกิจการ และนโยบายกว้าง ๆ ขององค์กร การเตรียมตัวและปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับงาน เช่น ฝึกความอดทน การต้องทำงานติดต่อกันนาน ๆ และการฝึกทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

4. การใช้เหตุผลและการตัดสินใจ มีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. การใช้เหตุใช้ผล สืบเนื่องจาก การฟังเงื่อนไข ข้อความหรือคำถามเชิงตรรกะ การตั้งประเด็น การหาช่องโหว่หรือข้อบกพร่องในเหตุผลของฝ่ายตรงกันข้าม การพิจารณาว่าน้ำหนักของข้อมูลและโครงสร้างของความคิด และการแยกแยะสิ่งที่พิจารณาว่าไม่ตรงกับความเป็นจริง

2. สามัญสำนึกและการตัดสินใจ สืบเนื่องจากการแสดงออกถึงเหตุผลสนับสนุน การตระหนักและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไร้สาระ การปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้เป็นประโยชน์ การตัดสินใจเกี่ยวกับอุปสรรค ข้อจำกัด และผลกระทบที่ไม่คาดคิดมาก่อน

คุณลักษณะเหล่านี้ได้มาจากทวิเคราะห์เนื้อหาคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญและการวิเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดจำนวนมาก บางคุณลักษณะมีพฤติกรรมหรือประเด็นชี้วัดเหมือนกับคุณลักษณะอื่น ดังนั้นจึงต้องมีการนำพฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดมาจัดกลุ่ม แล้วทำการแจกน้ำหนักความถี่ แล้วคำนวณค่าร้อยละของน้ำหนักความถี่จากสัดส่วนของพฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดของบุคลิกภาพ ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับ 100 ส่วน ดังที่จะนำเสนอในตารางที่ 8

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 โครงสร้างองค์ประกอบเนื้อหาของนุคลิกภาพภายนอก

องค์ประกอบ ของนุคลิกภาพ	คุณลักษณะย่อย	ประเด็นชีวิต	ความถี่	ร้อยละ น้ำหนัก ความ สำคัญ
1. ลักษณะทางกาย ภายนอกและ พฤติกรรมที่ แสดงออกทาง กาย	1.1 รูปร่าง ลักษณะ	■ ขนาดของรูปร่างเหมาะสม	9	(10.47)
		■ ความพิการหรือผิดปกติของร่างกาย	33	(38.37)
		■ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับ การทำงาน	11	(12.79)
	1.2 มารยาทและ การแสดงออก	■ การแสดงออกตามมารยาททางสังคมที่ เหมาะสม	24	(5.81)
		■ กิริยาท่าทางสุภาพ	5	(8.14)
		■ ความสามารถในการควบคุมตนเอง	7	(11.63)
		■ ความสำรวม	10	(2.32)
	1.3 การเคลื่อนไหว ของร่างกาย	■ ความคล่องแคล่ว	2	(6.98)
		■ ความกระฉับกระเฉง	6	(1.16)
		■ ไม่ดูกรี้ดกรน	1	(1.16)
		■ ไม่กระสับกระส่าย	1	(1.16)
2. ความสามารถ ในการแสดงออก ทางวาจา	2.1 ความ สามารถในการ แสดงออกทาง วาจาอย่างมี ประสิทธิภาพ	■ การแสดงความคิดเห็นหรือจุดยืนของตน เองได้ดี	53	19
		■ พูดได้อย่างที่ใจคิด	18	(33.96)
		■ ดีประเด็นความเห็นฉับไว	6	(11.32)
	2.2 ความถูกต้อง ด้านภาษาและ ไวยากรณ์	■ การสื่อสารได้ชัดเจนและจัดโครงสร้าง ในสิ่งที่นำเสนอ	5	(9.43)
		■ สามารถใช้คำศัพท์ได้หลากหลาย	12	(22.64)
	2.3 น้ำเสียงและ ลีลาในการพูด	■ ใช้คำได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	2	(3.77)
		■ น้ำเสียงไม่สั้น, น้ำเสียงราบรื่น, มีจังหวะจะ โคน, ไม่คิดเสียง, ไม่โศกฮาก, ไม่เน้นเสียง	5	(9.43)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของบุคลิกภาพ	คุณลักษณะ ย่อย	ประเด็นชีวิต	ความถี่	ร้อยละ น้ำหนัก ความ สำคัญ
3. ความมั่นคงทาง อารมณ์และการปรับ ตัว	3.1 ความมั่นคง ทางอารมณ์	<ul style="list-style-type: none"> ■ การตกอยู่ในภาวะความเครียด ■ การสะกดกลืนอารมณ์ ■ การเป็นคนใช้อารมณ์ ■ ความเป็นตัวของตัวเอง ■ การผ่อนคลาย ■ ความเชื่อมั่นในตนเอง 	64	23
	3.2 การปรับตัว	<ul style="list-style-type: none"> ■ ความสนใจและเข้าใจสถานการณ์ของ การสัมภาษณ์ ■ การทำตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นโดย ไม่ฝืนความรู้สึกรหรือเสแสร้ง ■ ไม่ดี้อร์นทิฐิ 	16	(25.00)
4. การใช้เหตุผลและ การตัดสินใจ	4.1 การใช้เหตุ ใช้ผล	<ul style="list-style-type: none"> ■ การฟังเงื่อนไขข้อความและคำถามเชิง ตรรกะ ■ การตั้งประเด็น ■ การหาข้อ โหว่ หรือ ข้อบกพร่องใน เหตุผลของฝ่ายตรงกันข้าม ■ การพิจารณาน้ำหนักของข้อมูลความ สำคัญของข้อมูล ■ โครงสร้างของความคิด ■ การแยกแยะสิ่งที่พิจารณาว่าไม่ตรงกับ ความเป็นจริง 	75	27
	4.2 สามัญ สำนึกและ การตัดสินใจ	<ul style="list-style-type: none"> ■ การแสดงออกถึงเหตุผลสนับสนุน ■ การตระหนักและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไร้สาระ 	8	(10.67)
			6	(8.00)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของบุคลากรภาพ	คุณลักษณะ ย่อย	ประเด็นชีวิต	ความถี่	ร้อยละ น้ำหนัก ความ สำคัญ
		■การปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้เป็น ประโยชน์	6	(8.00)
		■การตัดสินใจเกี่ยวกับอุปสรรค ข้อ จำกัด และผลกระทบที่ไม่คาดคิดมา ก่อน	13	(13.33)

จากตารางที่ 7 และ 8 ผู้วิจัยนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกช่างเทคนิคอุตสาหกรรม
เข้าทำงาน ซึ่งจะนำเสนอในขั้นตอนต่อไป

3. ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์

เนื่องจากแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในภาคเอกชนของไทย ยังไม่
มีรูปแบบที่แน่นอนมาก่อน ในกระบวนการสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ได้มีการปรับ/เพิ่ม/ลด
ทอน และศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับมโนทัศน์ กรอบแนวคิด ข้อมูล และสิ่งที่กระทำควบคู่กันไป คือ
การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ที่สามารถใช้งานได้จริง ซึ่งมีการตรวจสอบระหว่างกรอบแนวคิด
และสิ่งที่แบบสัมภาษณ์วัดได้ การสร้างแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น

1. แบบสัมภาษณ์ครั้งที่ 1
2. แบบสัมภาษณ์ครั้งที่ 2

แบบสัมภาษณ์ครั้งที่ 1

การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ อาศัยกรอบแนวคิดจากตารางที่ 3 , 8 , 9 ,
10 และ 11 ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

- ก. แบบบันทึกประวัติส่วนตัว
- ข. แบบสัมภาษณ์
- ค. แบบสังเกต

จ. คู่มือแบบสัมภาษณ์

1.2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ และคู่มือแบบสัมภาษณ์ ตามโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ มีดังนี้

ก. แบบบันทึกประวัติส่วนตัว

การสร้างแบบบันทึกประวัติส่วนตัวนี้อาศัยกรอบแนวคิดจากตารางที่ 5 ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัคร 7 ประการ คือ ด้านร่างกาย ด้านความรู้ ด้านสติปัญญาและเชาวน์ปัญญา ด้านความถนัด ด้านความสนใจ ด้านนิสัยใจคอ และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นแบบฟอร์มให้ผู้สมัครเติมคำหรือข้อความซึ่งเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้สมัครแบ่งเนื้อหาออกเป็นกลุ่ม 7 กลุ่ม ได้แก่ ประวัติส่วนตัว ครอบครัว การศึกษา การฝึกอบรมระหว่างที่ศึกษาอยู่ ความสามารถทางภาษา/คอมพิวเตอร์และการพิมพ์ และข้อมูลอื่น ๆ อาจใช้ใบสมัครแทนแบบบันทึกประวัติส่วนตัวได้ ในส่วนนี้จะไม่มีการให้คะแนน แต่จะต้องแนบข้อมูลส่วนนี้ให้กับกรรมการผู้สัมภาษณ์ทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงที่ผู้สมัครให้ไว้ หรือความเปลี่ยนแปลงบางประการในตัวผู้สมัคร

ข. แบบสัมภาษณ์ (Interview schedule)

สำหรับแบบสัมภาษณ์เป็นส่วนที่พิจารณาความเหมาะสมของผู้ถูกสัมภาษณ์กับตำแหน่งงาน และอยู่ในตอนที่ 1 ครอบคลุมการวัดคุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งสิ้น 6 คุณลักษณะ ดังมีโครงสร้างเนื้อหา ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ และลักษณะข้อคำถาม และการกำหนดข้อคำถาม ตามตารางที่ 9 ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 9 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะของช่าง โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจำนวนข้อคำถามและลักษณะคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

คุณลักษณะของช่าง	ลำดับที่ของข้อคำถามที่ใช้ข้อคำถามแบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่	ลำดับที่ของข้อคำถามที่ใช้ข้อคำถามเชิงสถานการณ์	จำนวนข้อคำถาม
ร้อยละของน้ำหนักความสำคัญ ในแบบสัมภาษณ์			
1. ความรับผิดชอบ (38.62 %)	ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	ข้อที่ -	8
2. มนุษยสัมพันธ์ (19.17 %)	ข้อที่ 11, 12, 19, 22	ข้อที่ -	4
3. ความอดทน (18.26 %)	ข้อที่ 14	ข้อที่ 13, 17, 18	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณลักษณะของช่วง ร้อยละของน้ำหนักความ สำคัญ ในแบบสัมภาษณ์	ลำดับที่ของข้อคำถาม ที่ใช้ข้อคำถามแบบ พรรณนาพฤติกรรมเป็น หมวดหมู่	ลำดับที่ของข้อคำถาม ที่ใช้ข้อคำถามเชิง สถานการณ์	จำนวน ข้อคำถาม
4. แรงจูงใจในการทำงาน (8.68 %)	ข้อที่ 9, 21	ข้อที่ -	2
5. ความซื่อสัตย์ (8.08%)	ข้อที่ -	ข้อที่ 15, 16	2
6. ความคิดสร้างสรรค์ (7.19 %)	ข้อที่ -	ข้อที่ 10, 20	2

จากตารางที่ 9 กำหนดสัดส่วนข้อคำถามจะมีความสัมพันธ์กับร้อยละน้ำหนักความสำคัญคุณลักษณะของช่วง 6 คุณลักษณะรวมกัน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากับ 100 ให้มีข้อคำถาม จำนวน 22 ข้อ ดังนั้นผลรวมของข้อคำถามแบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่มีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ และผลรวมของข้อคำถามเชิงสถานการณ์มีจำนวน 7 ข้อ ตามลำดับ

ลักษณะของชุดคำถามแบบต่าง ๆ มีดังนี้

1. ข้อคำถามแบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่ หรือแบบพรรณนา เป็นข้อความที่กระตุ้นเร้าให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบ ในสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดหรือได้ทำมาแล้วในอดีต ลักษณะของข้อคำถามนี้เปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบได้อย่างอิสระ ในระหว่างการสัมภาษณ์กรรมการผู้สัมภาษณ์สามารถซักถามหรือตะล่อม เพื่อหาคำตอบที่ต้องการ

2. ข้อคำถามเชิงสถานการณ์

เป็นข้อคำถามที่สร้างขึ้นด้วยการสถานการณ์สมมติให้เกิดขึ้น เพื่อกระตุ้นเร้าให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งสามารถกำหนดสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือสิ่งที่เป็นอนาคตหรือยังไม่เกิดขึ้น

ก. แบบสังเกต

การสร้างแบบสังเกตนี้ สร้างตามโครงสร้างองค์ประกอบเนื้อหาบุคลิกภาพจาก ตารางที่ 8 และบรรจุอยู่ในชุดของแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 แบบสังเกตเป็นรายการประเมิน

คุณลักษณะที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพของช่าง ซึ่งไม่สามารถวัดคุณลักษณะดังกล่าวได้จากการซักถาม จำนวน 10 ข้อ เป็นมาตรฐานประมาณค่า 3 ระดับ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 10 โครงสร้างรายการประเมินในแบบสังเกต

รายการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้หรือประเด็นชี้วัดของบุคลิกภาพภายนอก	จำนวนข้อ
1. ลักษณะทางกายภาพและพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย	3 ข้อ
1.1 รูปร่างลักษณะ	1 ข้อ
1.2 มารยาทและการแสดงออก	1 ข้อ
1.3 การเคลื่อนไหว	1 ข้อ
2. ความสามารถในการแสดงออกทางวาจา ได้แก่	3 ข้อ
2.1 ความสามารถในการแสดงออกทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ	1 ข้อ
2.2 ความถูกต้องด้านภาษาและไวยากรณ์	1 ข้อ
2.3 น้ำเสียงและลีลาในการพูด	1 ข้อ
3. ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัว	2 ข้อ
3.1 ความมั่นคงทางอารมณ์	1 ข้อ
3.2 การปรับตัว	1 ข้อ
4. การใช้เหตุผลและการตัดสินใจ	2 ข้อ
4.1 การใช้เหตุใช้ผล	1 ข้อ
4.2 สามัญสำนึกและการตัดสินใจ	1 ข้อ
รวม	10 ข้อ

ง. คู่มือแบบสัมภาษณ์

คู่มือแบบสัมภาษณ์เป็นส่วนของคำอธิบายวิธีการใช้แบบบันทึกประวัติส่วนตัวแบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต ดังนี้

- อธิบายการใช้แบบสัมภาษณ์ในเรื่องการให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ซึ่งได้จากการพิจารณาประเด็นคำตอบกับพฤติกรรมเกณฑ์ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ถูกสัมภาษณ์กับความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- อธิบายการใช้แบบสังเกต
- อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต
- อธิบายเกณฑ์การตัดสินใจคัดเลือกและบรรจุเข้าทำงาน ตลอดจนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีใช้แบบสัมภาษณ์

ก่อนนำไปทดลองใช้ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงชุดของแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน คือ

1. คุณอารีย์พร กิติไพบุลย์พงษ์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัทไทยมอลต้า เซอร์วิศ จำกัด

2. คุณรัตนา อติภัทรากุล วิศวกร บริษัทมินิแบ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า มีประเด็นที่ควรแก้ไขปรับปรุง ดังต่อไปนี้

1. เรียงลำดับข้อคำถามใหม่ ไม่ควรถามคำถามเชิงสถานการณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะเดียวกัน เรียงต่อกัน เพราะผู้ถูกสัมภาษณ์จะรู้สึกเหมือนถูกถามด้วยประเด็นเดิม ทั้ง ๆ ที่เงื่อนไขของ สถานการณ์ต่างออกไป

2. ปรับเปลี่ยนมาตรฐานประมาณค่า จาก +, 0 และ - เป็น 3, 2 และ 1 เนื่องจากจะทำให้เกิดการตีความหมายผิดเพี้ยนไป เพราะความสามารถของบุคคลไม่เป็นไปในเชิงลบ

3. ปรับข้อคำถาม และปรับเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสัมภาษณ์ ให้ชัดเจนมากขึ้น

การนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากคุณพิระ ชัยจิตบริบูรณ์ กรรมการผู้จัดการฝ่ายเทคนิค บริษัทไทยมอลต้า เซอร์วิศ จำกัด และคณะ ทำการสัมภาษณ์ผู้สมัคร 2 คน เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2540 หลังจากที่ได้ดำเนินการนัดหมาย และชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์แก่ บุคคลซึ่งเป็นกรรมการผู้สัมภาษณ์

พบว่า

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์จริงนานเกินไป กล่าวคือ

■ การใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับฝ่ายบุคคลใช้เวลาเฉลี่ย 56 นาที

■ การใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับฝ่ายหัวหน้าช่างเทคนิค ใช้เวลาเฉลี่ย 105 นาที

รวมทั้งสิ้น 161 นาที

จะเห็นได้ว่าเวลาถึง 161 นาทีหรือ 2 ชั่วโมง 41 นาที ไม่เหมาะสมกับการสัมภาษณ์ที่บริษัท ต่าง ๆ เคยใช้ คือ ประมาณ 30 นาที

2. การใช้แบบสัมภาษณ์ฯ กำหนดให้การสัมภาษณ์แต่ละครั้งจะต้องมีกรรมการผู้สัมภาษณ์ ร่วมทำการสัมภาษณ์ 3 คน กล่าวคือ

■ การสัมภาษณ์โดยฝ่ายบุคคล มีกรรมการผู้สัมภาษณ์ 3 ท่าน

■ การสัมภาษณ์โดยฝ่ายหัวหน้าช่างมีกรรมการผู้สัมภาษณ์ 3 ท่าน

■ รวม 6 ท่าน

รายชื่อของกรรมการผู้สัมภาษณ์ปรากฏ ในภาคผนวก ข หน้า

อย่างไรก็ตาม การแยกสัมภาษณ์ระหว่างฝ่ายบุคคลและช่างเทคนิคออกจากกัน เป็นขั้นตอนของแบบแผนดั้งเดิมที่บริษัทต่างๆ ไปยึดถือปฏิบัติ การกำหนดจำนวนกรรมการผู้สัมภาษณ์ในลักษณะดังกล่าว ทำให้การสัมภาษณ์แต่ละครั้งมีอุปสรรค เพราะเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกเพียง 1-2 คนเท่านั้น ถ้าบริษัทที่มีขนาดเล็กก็จะมีเจ้าหน้าที่น้อยกว่านี้ จึงจำเป็นต้องขอร้องเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่รับผิดชอบหน้าที่อื่น ๆ มาช่วยเป็นกรรมการผู้สัมภาษณ์ ทั้งนี้ต้องรอกว่เวลาทำงานเบาบาง (ว่างตรงกัน) จึงจะทำการนัดและสัมภาษณ์ได้ ซึ่งพบว่าฝ่ายหัวหน้าช่างก็พบปัญหาในลักษณะเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ เหตุผลสำคัญประการหนึ่งก็คือ การที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ จากกรณีที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมีคำสั่งให้สถาบันการเงิน 56 แห่ง ระงับการดำเนินกิจการและการเปลี่ยนระบบแลกเงิน ในวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 โดยที่ให้ค่าเงินบาทขึ้นลงตามสถานะเศรษฐกิจโลก ผลกระทบดังกล่าว ทำให้เศรษฐกิจโดยทั่วไปของประเทศตกต่ำและเกิดภาวะขาดสภาพคล่อง ส่งผลทำให้บริษัทหลายแห่งปิดตัวลง เกิดภาวะการลดเงินเดือนพนักงาน เลิกจ้างงาน และการปลดคนงาน พนักงานจากบริษัทต่าง ๆ เหล่านั้นประสบภาวะว่างงาน

ในส่วนของผู้วิจัยก็ได้รับผลกระทบจากวิกฤติการณ์ดังกล่าว เนื่องจากบริษัทต่าง ๆ ได้ของคกำหนดการให้ความร่วมมือในการวิจัยหรือเลื่อนไปอย่างไม่มีกำหนด ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และนโยบายบริหาร เพื่อให้สามารถดำรงกับสถานการณ์ที่มีความผันผวนอย่างมาก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องปรับเปลี่ยนแบบสัมภาษณ์ใหม่ เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่กระชับ วัตถุประสงค์ตรงตามคุณลักษณะของช่างที่ต้องการ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์น้อยลง และกรรมการผู้สัมภาษณ์สามารถสัมภาษณ์ร่วมกันระหว่างฝ่ายหัวหน้าช่างเทคนิคและฝ่ายบุคคลได้

แบบสัมภาษณ์ครั้งที่ 2

จากประเด็นปัญหาที่ได้ จากการทดลองใช้ และตารางที่ 9 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ นำมาปรับปรุงชุดของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเหมือนกับแบบสัมภาษณ์ครั้งที่ 1

2.2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์และคู่มือแบบสัมภาษณ์ ตามโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์

ก. แบบบันทึกประวัติส่วนตัว ใช้ตามแบบบันทึกประวัติส่วนตัวแบบเดิม

ข. แบบสัมภาษณ์ สร้างข้อคำถามใหม่อีก 1 ชุด จำนวน 11 ข้อ โดยปรับให้สามารถใช้ได้ในสถานการณ์จริง ซึ่งใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 15 - 20 นาทีเท่านั้น

ตารางที่ 11 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะของช่างโดยกำหนดให้สอดคล้องกับจำนวนข้อคำถามและลักษณะคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

คุณลักษณะของช่างและพฤติกรรมบ่งชี้	ลำดับที่ของข้อคำถามที่ใช้ข้อคำถามแบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่	ลำดับที่ของข้อคำถามที่ใช้ข้อคำถามเชิงสถานการณ์	จำนวนข้อคำถามและร้อยละของน้ำหนักความสำคัญในแบบสัมภาษณ์
1. ความรับผิดชอบ			4 ข้อ
1.1 ความตั้งใจในการทำงาน	ข้อที่ 1		(38.62)
1.2 ขยันหมั่นเพียร	ข้อที่ 2		
1.3 ความตรงต่อเวลา	ข้อที่ 3		
1.4 ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	ข้อที่ 4		
2. มนุษยสัมพันธ์			2 ข้อ
2.1 การทำงานเป็นทีม	ข้อที่ 5		(19.17%)
2.2 การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน		ข้อที่ 6	
3. ความอดทน			2 ข้อ
3.1 การควบคุมอารมณ์และการกระทำของตนเอง		ข้อที่ 7	(18.26%)
3.2 การฝ่าฟันอุปสรรคและความเหน็ดเหนื่อย		ข้อที่ 8	
4. แรงจูงใจในการทำงาน	ข้อที่ 9		1 ข้อ
			(8.68%)
5. ความซื่อสัตย์		ข้อที่ 10	1 ข้อ
			(8.08%)
6. ความคิดสร้างสรรค์		ข้อที่ 11	1 ข้อ
			(7.19)

จากตารางที่ 11 ผลรวมจำนวนข้อคำถามเท่ากับ 11 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามแบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่ จำนวน 6 ข้อ และข้อคำถามเชิงสถานการณ์อีก 5 ข้อ โดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ 4 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่ทั้งหมด ส่วนมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 2 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามแบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่และเชิงสถานการณ์อย่างละ 1 ข้อ และแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อคำถามแบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่ 1 ข้อ นอกจากนี้คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความอดทน ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์ ต่างก็สร้างข้อคำถามเชิงสถานการณ์ทั้งสิ้น

ค. แบบสังเกต

แบบสังเกตนี้ได้รับการปรับปรุงให้เป็นตารางและเปลี่ยนแปลงมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งมีรูปแบบที่กระชับขึ้น แต่เนื้อหาคงเดิมทุกประการ

ง. คู่มือแบบสัมภาษณ์

คู่มือแบบสัมภาษณ์คล้ายคลึงของเดิม ส่วนที่ได้เปลี่ยนแปลงก็เป็นไปตามแบบสัมภาษณ์ที่ลดทอนจำนวนข้อลง ปรับปรุงส่วนที่ให้คะแนนให้อยู่ในรูปแบบตาราง ซึ่งทำให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น และส่วนที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตให้ละเอียดและชัดเจนยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การนำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาแล้วไปทดสอบและการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสัมภาษณ์ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือโดยทดลองในสถานการณ์จริง โดยได้รับความร่วมมือจากคุณพีระ ชัยจิตบริบูรณ์ กรรมการผู้จัดการและผู้จัดการฝ่ายเทคนิค บริษัทไทยมอลต้า เซอร์วิส จำกัด เปิดรับสมัครและเข้าร่วมการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (เมื่อวันที่ 7-8 มีนาคม 2541) มีผู้สมัครจำนวน 15 คน มีผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าทำงานจำนวน 3 คน โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อนัดหมาย เพื่อขอเข้าพบกรรมการผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและธุรการ และหัวหน้างานช่างเทคนิค เพื่อขออนุญาตใช้และทดสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้น

2. ผู้วิจัยไปพบบุคคลในข้อ 1 ตามนัดหมาย (จำนวน 3 คน ซึ่งร่วมเป็นกรรมการผู้สัมภาษณ์ในครั้งนี้) เข้าร่วมประชุมเพื่ออธิบายถึงวิธีใช้แบบสัมภาษณ์ (เทคนิคการตั้งคำถาม ลักษณะ ข้อคำถาม และเกณฑ์การให้คะแนน) ข้อควรและไม่ควรปฏิบัติในระหว่างดำเนินการสัมภาษณ์ และการจับเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ตลอดจนขั้นตอนการเตรียมการต่างๆ และการจัดสถานที่ ซึ่งเป็นไปตามคู่มือแบบสัมภาษณ์

3. ทางบริษัทได้ติดต่อมายังผู้วิจัย ภายหลังจากได้นัดหมายผู้สมัครให้มาสัมภาษณ์งาน ในวันที่ 6-7 มีนาคม 2541 เวลา 10.00 น. และให้ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ก่อนวันสัมภาษณ์ไปให้ ในวันที่ 2 มีนาคม 2541

ผลการใช้แบบสัมภาษณ์ กับผู้สมัครซึ่งผ่านการสอบข้อเขียนของบริษัทแล้ว จำนวน 15 คน (จากจำนวนผู้ส่งใบสมัครทั้งสิ้น 21 คน) มีผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าทำงานจากการใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 คน ได้ผลสรุปเกี่ยวกับการใช้แบบสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ซึ่งแสดงด้วยตารางที่ 12 ดังนี้

ตารางที่ 12 ผลการใช้เวลาในการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองเครื่องมือ

ผู้ถูกสัมภาษณ์ คนที่	เวลาที่ใช้	ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่	เวลาที่ใช้
1	33	9	17
2	29	10	17
3	22	11	18
4	20	12	18
5	20	13	16
6	18	14	17
7	16	15	18
8	15		

เวลาเฉลี่ยที่ใช้ คือ 19.36 นาที และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.84 นอกจากนี้ยังพบว่า กรรมการผู้สัมภาษณ์จะใช้เวลาค่อนข้างมากกับผู้ถูกสัมภาษณ์คนแรก ๆ (คนที่ 1 - 3 ใช้เวลาระหว่าง 22-33 นาที) และจะใช้เวลาน้อยลงกับผู้ถูกสัมภาษณ์คนต่อ ๆ มา ทั้งนี้เนื่องจากกรรมการผู้สัมภาษณ์ทั้ง 3 ท่านสามารถใช้ข้อคำถามได้คล่องขึ้น และเข้าใจหลักเกณฑ์การให้คะแนนมากขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ความตรง (Validity) ความเที่ยง (Reliability)

2.1 ความตรง (Validity)

ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เนื่องจากการสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ได้ทำการตรวจสอบแนวคิดโดยกรรมการผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำมาสร้างเป็นตารางโครงสร้าง ดังนั้น จึงทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม และเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสัมภาษณ์ ถึงเนื้อหา/ประเด็นชีวิตที่ระบุไว้ในตารางโครงสร้าง พบว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้นมีสัดส่วนของจำนวนข้อคำถามในแต่ละประเด็นตรงตามที่ระบุไว้ในตารางโครงสร้าง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ในขณะที่กำลังดำเนินการทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบเครื่องมือ ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างในบริษัทที่เก็บข้อมูลจริง เพื่อตรวจสอบว่า แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมีข้อคำถามและเกณฑ์การให้คะแนนตรงกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเกณฑ์การให้คะแนนกับคุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ผลปรากฏว่า ได้รับแบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 11 ท่าน (ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2) แสดงรายชื่อไว้ในภาคผนวก ก หน้า 201

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องของข้อคำถามและเกณฑ์การให้คะแนนกับพฤติกรรมบ่งชี้/ประเด็นชีวิตในคุณลักษณะของช่างเทคนิค รวมถึงความครอบคลุมในเนื้อหาและความชัดเจนในการใช้ภาษา

ตอนที่	ข้อที่	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	IOC	ตอนที่	ข้อที่	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	IOC
1	1	11	1	-	1.00	2	7.1.1	10	1	-	0.91
	2	10	1	-	0.91		7.1.2	11	-	-	1.00
	3	9	-	1	0.82		7.1.3	10	1	-	0.91
	4	11	1	-	1.00		7.2.17.	9	2	-	0.82
	5	10	-	-	0.91		2.2	11	-	-	1.00
	6	11	-	-	1.00		7.2.3	11	-	-	1.00
	7	7	1	3	0.64		7.3.1	10	1	-	0.91
	8	10	1	-	0.91		7.3.2	11	-	-	1.00
	9	9	1	1	0.82		7.4.1	11	-	-	1.00
	10	8	2	1	0.73		7.4.2	11	-	-	1.00
	11	9	1	1	0.82						

จากตารางที่ 13 จะเห็นได้ว่า แบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2) ที่สร้างขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา โดยพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.64 - 1.00 ซึ่งค่าดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.50 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) นั่นแสดงว่าแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีความตรงเชิงเนื้อหา

อย่างไรก็ตาม สำหรับข้อคำถามในข้อที่ผู้เชี่ยวชาญบางท่านลงความเห็น ว่า ไม่แน่ใจหรือไม่เห็นด้วย เป็นผลอันเนื่องมาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน

ความตรงตามสภาพ

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากทดสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ในสถานการณ์จริง มาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของการให้คะแนนระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์ 3 คน ตามสูตรของ Kendall ซึ่งเหมาะกับการใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2537) มีสูตรดังนี้

$$W = \frac{12 \sum D^2}{m^2 N (N^2 - 1)}$$

W คือ สัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง

D คือ ผลต่างระหว่างผลรวมของอันดับที่ของคะแนนผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนที่ได้จากการจัดอันดับของกรรมการผู้สัมภาษณ์ กับค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนผู้ถูกสัมภาษณ์

m คือ จำนวนกรรมการ ผู้สัมภาษณ์

N คือ จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์

แสดงการคำนวณไว้ในภาคผนวก ง หน้า 267

จากการทดสอบเครื่องมือครั้งนี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของการให้คะแนนระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์ โดยใช้สูตรของ Kendall มีค่า 0.78 เมื่อตรวจสอบ W มีค่ามากกว่าค่าต่ำสุดของ เท่ากับ .12 ที่นัยสำคัญ .05 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2526) ซึ่งแสดงว่า กรรมการผู้สัมภาษณ์ใช้แบบสัมภาษณ์วัดคุณลักษณะของช่างได้สอดคล้องกันภายใต้สถานการณ์จริง

2.2 ความเที่ยง (Reliability)

ค่าความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม พิจารณาจาก

1. ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Holsti ได้จากความสอดคล้องของการให้คะแนนการสัมภาษณ์ของกรรมการผู้สัมภาษณ์เป็นรายคู่ (Holsti, 1969) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$CR = \frac{N (\text{ค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของกรรมการผู้สัมภาษณ์ครั้งละ 2 คน})}{1+(N-1) (\text{ค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของกรรมการผู้สัมภาษณ์ทั้งหมด})}$$

เมื่อ CR แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของความสอดคล้องภายในที่ได้จากกรรมการผู้สัมภาษณ์ N คน

N แทน กรรมการผู้สัมภาษณ์

แสดงการคำนวณไว้ในภาคผนวก ง หน้า 271

เกณฑ์ค่าความเที่ยง (เขียน ไชยศรีและคณะ , 2523 อ้างถึงใน กุฎธิดา สนุกพันธ์ , 2536)

ค่าความเที่ยงต่ำกว่า 0.01 - 0.40 ถือว่ามีความเที่ยงต่ำ

ค่าความเที่ยง 0.40 - 0.69 ถือว่าความเที่ยงที่ได้ปานกลาง

ค่าความเที่ยง 0.70 - 0.89 ถือว่าความเที่ยงที่ได้สูง

ค่าความเที่ยง 0.90 - 1.00 ถือว่าความเที่ยงต่ำสูงมาก

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Holsti จำนวนจากผลการใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ทดสอบเครื่องมือ โดยมีกรรมการผู้สัมภาษณ์ จำนวน 3 คน ทดสอบความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ในตอนต้นที่ 1 (แบบสัมภาษณ์คัดเลือก) ผู้วิจัยได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของการให้คะแนนกรรมการผู้สัมภาษณ์ ครั้งละ 2 คน ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของคะแนนสัมภาษณ์จากการให้คะแนนของกรรมการผู้สัมภาษณ์ครั้งละ 2 คนในการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

กรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่	1	2	3
1	-	0.79	0.78
2	-	-	0.65

จากตาราง 14 เมื่อนำตัวเลขดังกล่าวในตารางไปคำนวณโดยใช้สูตรข้างต้น พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของการสัมภาษณ์ เท่ากับ 0.89 ซึ่งมีค่าความเที่ยงสูง

ตอนที่ 2 (แบบสังเกต) ผู้วิจัยได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของการให้คะแนนของกรรมการผู้สัมภาษณ์ ครั้งละ 2 คน ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของคะแนนสัมภาษณ์จากการให้คะแนนของกรรมการผู้สัมภาษณ์ครั้งละ 2 คน ในการวิเคราะห์แบบสังเกต

กรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่	1	2	3
1	-	0.46	0.50
2	-	-	0.59

จากตารางที่ 15 เมื่อนำตัวเลขดังกล่าวในตารางไปคำนวณโดยใช้สูตรข้างต้น พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของการสังเกตและวิเคราะห์ เท่ากับ 0.76 ซึ่งแสดงว่าแบบสังเกตมีค่าความเที่ยงสูง

ดังนั้น แบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับ (ตอนที่ 1 และ 2) มีความเที่ยงสูง สามารถใช้คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งช่างเทคนิคอุตสาหกรรมในสถานการณจริงได้

2. ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2537)
มีสูตรดังนี้

$$r_n = 1 - \frac{M_c}{M_p}$$

เมื่อ r_n แทนค่าความเที่ยงโดยวิเคราะห์ความแปรปรวน

M_c แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคะแนนรวมของกรรมการผู้สัมภาษณ์

แต่ละคนให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคน

M_p แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนได้

รับจากกรรมการผู้สัมภาษณ์ทุกคน

แสดงการคำนวณไว้ ในภาคผนวก ง หน้า 274

ผลของการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.89 และตอนที่ 2 แบบสังเกต มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.71 ซึ่งอยู่ในช่วง 0.70 - 0.89 จึงถือได้ว่า แบบสัมภาษณ์มีความเที่ยงสูงในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 การนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริง

วิธีการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 3 คือ ขั้นตอนการนำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาแล้วไปทดสอบเก็บข้อมูลจริง โดยดำเนินการดังนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(purposive sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างว่าต้องเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบและระเบียบแบบแผนในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งช่างเทคนิคอุตสาหกรรม กล่าวคือ มีขั้นตอนของการสอบข้อเขียน และผู้สอบผ่านการสอบข้อเขียนจะต้องผ่านเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด ก่อนที่จะผ่านเข้าสู่การคัดเลือกโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้คัดเลือกช่างเทคนิคได้ตามสถานการณ์จริงและเป็นที่ยอมรับ

ผู้วิจัยได้ติดต่อกับบริษัทต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหลาย ๆ บริษัท (ผู้วิจัยได้ติดต่อบริษัทต่าง ๆ ทั้งสิ้น 30 บริษัท)จนกว่าจะได้จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกและบรรจุเข้าทำงานตามที่กำหนดไว้ (ตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป) ซึ่งให้ความร่วมมือในการวิจัยตอบตกลงและใช้แบบสัมภาษณ์

บริษัทที่ตอบตกลงใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 บริษัท คือ

1. กลุ่มบริษัท มินิแบ หรือ NMB
2. บริษัท ฟุจิตสึ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ FTC
3. บริษัท นิเดค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ NIDEC

2. ลักษณะของผู้ถูกสัมภาษณ์

เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างอุตสาหกรรม จากสถาบันการศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันการศึกษาเอกชนที่ผลิตบุคลากรด้านช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ได้แก่ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ และอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้สมัครงานกับบริษัท/สถานประกอบการทั้ง 3 แห่งในข้อ 1 ในตำแหน่งช่างเทคนิคอุตสาหกรรม และเป็นผู้ที่สอบข้อเขียนผ่านเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำร้อยละ 50 จากทุกรายวิชาที่มีการสอบข้อเขียน)

การดำเนินการเพื่อขอความร่วมมือ ในการใช้แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อกับบริษัทต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์ โดยส่งเอกสารเกี่ยวกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ จุดประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับ และตัวอย่างแบบ

สัมภาษณ์ไปให้ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยยังไม่ได้รับการตอบตกลงในทันที ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่ได้ชลอการรับบุคคลเข้าทำงาน อันมีผลมาจากสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ (และบางบริษัทเผชิญกับปัญหาสภาพคล่องเงินต้องปรับโครงสร้างบริษัท ปรบลดจำนวนพนักงาน และต้องปิดตัวเองในที่สุด) ด้วยสภาพการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องรอกการตอบกลับจากบริษัทเหล่านี้

2. เมื่อผู้วิจัยได้รับการตอบรับจากบริษัท (จำนวน 3 แห่ง โดยได้เสนอรายชื่อในหัวข้อการเลือกกลุ่มตัวอย่าง) ซึ่งยินดีให้ความร่วมมือที่จะใช้แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งช่างเทคนิคเข้าทำงานแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยไปมอบให้ และนัดหมายบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลของบริษัท

3. ผู้วิจัยได้ไปตามกำหนดนัดหมาย เข้าร่วมประชุมกับผู้ที่เป็นกรรมการผู้สัมภาษณ์ (ดังมีรายชื่อกรรมการผู้สัมภาษณ์ในภาคผนวก ข หน้า 202) เพื่อชี้แจง/อธิบายเกี่ยวกับการใช้แบบสัมภาษณ์ ในเรื่องเทคนิคการตั้งคำถาม เกณฑ์การให้คะแนน และการจับเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ตลอดจนการเตรียมการก่อนการสัมภาษณ์ เช่น การจัดสถานที่ (จากการเยี่ยมชมสถานที่สัมภาษณ์พบว่า เป็นห้องที่ได้รับการออกแบบเฉพาะสำหรับการสัมภาษณ์งาน หรือการประชุมกลุ่มเล็ก ๆ) และตอบข้อซักถามที่ผู้เข้าประชุมประเด็นที่สงสัยจนได้รับความกระจ่าง

กำหนดนัดหมาย เพื่อชี้แจงการใช้แบบสัมภาษณ์ของบริษัทต่าง ๆ เป็นไปดังนี้

1. NMB วันที่ 25 มีนาคม 2541 เวลา 14.00-15.30 น
2. FTC วันที่ 16 มีนาคม 2541 เวลา 10.00- 11.30 น.
3. NIDEC วันที่ 10 มีนาคม 2541 เวลา 13.00-14 .30 น.

4. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน สำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย แบบบันทึกประวัติส่วนตัว แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต พร้อมคู่มือแบบสัมภาษณ์ให้กับบริษัทต่าง ๆ

กำหนดการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งเทคนิคอุตสาหกรรม มีดังนี้

1. NMB ระหว่างวันที่ 11-13 พฤษภาคม 2541
2. FTC ระหว่างวันที่ 25-31 มีนาคม 2541
และระหว่างวันที่ 1- 18 เมษายน 2541
3. NIDEC ระหว่างวันที่ 1 -24 เมษายน 2541

กลุ่มบริษัท มินิแม จำกัด (NMB) ได้เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้เข้าร่วมสังเกตการณ์การสัมภาษณ์ และได้ร่วมการสัมภาษณ์อีกด้วย

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์ ตามกำหนดดังนี้

1. NMB เก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์ในวันที่ 15 พฤษภาคม 2541
2. FTC เก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์ในวันที่ 25 พฤษภาคม 2541
3. NIDEC เก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์ในวันที่ 9 มิถุนายน 2541

6. นำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์คุณภาพ

6.1 ความตรง

ความตรงตามสภาพ (concurrent validity) ตรวจสอบด้วยคำสัมภาษณ์ที่สหสัมพันธ์เชิงอันดับ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้แบบสัมภาษณ์ในสถานการณ์จริง เกี่ยวกับความสอดคล้องกันระหว่างคะแนนที่เป็นเกณฑ์จากแบบสัมภาษณ์กับคะแนนที่กรรมการต้องการให้หรือประเมินตัวผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ได้รับ

6.2 ความเที่ยง

ค่าความเที่ยง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ซึ่งผลการวิเคราะห์ความตรงและความเที่ยงของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้แสดงไว้ใน

บทที่ 4