

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กมลรัตน์ ทวีชาติวิทยาภท. การวิเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบของนิสิตปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามการรับรู้ของนิสิตและอาจารย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาวัดและประเมินผล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530.
- กรรณิการ์ ไตรส. กระบวนการสัมภาษณ์เพื่อการจ้างงานขององค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2540.
- กรองทอง วรมุสิก. สถานภาพของช่างเทคนิคและช่างฝีมือสตรีในงานอุตสาหกรรม และการส่งเสริมสถานภาพสำหรับทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาบริหาร อาชีวและเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ , 2533.
- กองบัญชาการทหารสูงสุด. คู่มือนายทหาร. สำนักงานฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บัญชาการทหาร สูงสุด . กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาสน์ , 2526.
- กอบกุล เดิศกษิต. ระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2537.
- การฝึกหัดครู, กรม.. รายงานการวิจัย เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กไทยในระดับชั้น ป.5 - มศ. 3. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัด กระทรวงศึกษาธิการ , กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สวนสุนันทา , 2522.
- กุลธิดา สุนุกพันธ์. การพัฒนาแบบวัดทักษะการปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน สำหรับนักศึกษา พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2536
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำ งานของผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษา. รายงานการวิจัย เรื่องที่ 3 ชุดโครงการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี , 2535.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การจัดการฝึกภาคปฏิบัติให้นักศึกษามีความสามารถ ในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน. รายงานการวิจัย เรื่องที่ 7 ชุดโครงการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี , 2535.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สื่อการสอน อุปกรณ์ และโรงฝึกงานกับความสามารถทางวิชาชีพของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม. รายงานการวิจัย เรื่องที่ 8 ชุดโครงการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.

จิตรา มาदानุสรณ์. การศึกษาค้นคว้าความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในตลาดแรงงานกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

เจตियว บุรีภักดีและหุข จำปาเทศ. คุณลักษณะความอดทนบึกบึนของคนไทย. กรุงเทพมหานคร : 2523.

ชำนาญ แอ่อ่วม. การวิเคราะห์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลขององค์การขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

ชุติมา ไศภินธุ์พงศธร. รองผู้จัดการฝ่ายบุคคลและฝ่ายขาย, สัมภาษณ์. 23 กันยายน 2539.

คุณฉวี ทรัพย์ปรุง. ผลการใช้บทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

ธงชัย สันติวงษ์ การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

ธานีรินทร์ ศิลปจารุ. คุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ประสบความสำเร็จตามแนวความคิดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกจากกรมอาชีวศึกษาให้เป็นอาชีวะตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2535.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ, 2528.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

นวลละออ สุภาพล. ทฤษฎีบุคลิกภาพ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2527. (อัครา)

นวลศิริ เปาโรหิตย์. ศิลปะของการสมัครงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, 2532.

- นิตา ชูโต. การวิจัยเชิงธรรมชาติ. เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชาการระเบียบวิธีวิจัยเชิงธรรมชาติ  
ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.. (อัคราเนนา)  
บัญญัติ กุศลสถาพร. ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเล  
ตะวันออก. จังหวัดฉะเชิงเทรา: สำนักงานศึกษาธิการเขต 12, 2532.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพาณิชย์, 2537.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ,  
ม.ป.ป.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พระนครการพิมพ์, 2530.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : พรวนنگ, 2540.
- พรรณราย ทวีพะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, 2529.
- พรรณราย ทวีพะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร :  
โอเคียนสโตร์, 2533
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพ  
มหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พินิจ พิษญาพงศ์. ระบบการจ้างงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- ภัทระ พันธอำพล. สมรรถภาพทางวิชาชีพของวิศวกรซ่อมบำรุงโรงงานตามความต้องการของ  
ผู้บริหารสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาบริหารอาชีพและ  
เทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2534.
- มนูญ ดนะวัฒนา. การพัฒนาบุคคลในองค์กรธุรกิจ - อุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร :  
ไอเอสพรีนติ้งเฮ้า, 2532.
- มลิวัลย์ แจ่มมณี. การพัฒนาแบบวัดความจดทนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 .  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2534.
- มังกร หริรักษ์. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับ ปวศ. ประเภทวิชาช่าง  
อุตสาหกรรมที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการต้องการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบริหาร สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2536 .

- มาฉัตร ภมระภา. การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ชั้นสูง สาขาช่างก่อสร้าง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ , 2535.
- เมตตา กฤตวิทย์. หลักการสัมภาษณ์ในวงการบริหารธุรกิจ และสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ  
มหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2534.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร , 2525.
- รัตน์ สงวนพงษ์. สมรรถภาพของช่างประกอบผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ตามทัศนนะของผู้บริหาร  
สถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ , 2537.
- ถ้ำควน จาคใจดี (นามแฝง). การสมัครงานและการสอบสัมภาษณ์. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ  
มหานคร : ไทยเจริญการพิมพ์ , 2539.
- วิชากร, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษา  
ปีที่ 6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา , 2526.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2526.
- วิเศษ ชวระนง. การพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532.
- วิวัฒน์ มั่นคง. บริษัทใหญ่รับคนแบบไหนเข้าทำงาน. กรุงเทพมหานคร : ช. นกสูง , 2530.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. คู่มือปฏิบัติ การพัฒนา และการดำเนินการสร้างการสัมภาษณ์งานแบบมี  
โครงสร้าง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก. พ , 2539.
- ศนิพงษ์ หงษ์พานิช. การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย  
และการไฟฟ้านครหลวง : ศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
สาขาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2524.
- ศรีเรือน แก้วกังสดาล. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4 (ปรับปรุง) . กรุงเทพมหานคร :  
. หมอชาวบ้าน , 2539.
- ศิริชัย กาญจนวาที, สุวิมล ตีรกานันท์ และศิริเดช สุชีวะ. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์  
SPSS/PC<sup>+</sup> สำหรับงานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์และคณะ. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :  
เอ็ดลิ้นเพรสโปรดักต์ , 2538.

- สบโชค พูลนวม. ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์กับความรู้สึกรับผิดชอบ. ปรียญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2523.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2516.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2523.
- สมศรี ศิริไหวประพันธ์. การศึกษาการวางแผนและการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรียญามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529.
- สมศักดิ์ ชินพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนในชั้น กับความรู้สึกรับผิดชอบ และมโนภาพแห่งตน. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2523.
- สารโรช บัวศรี การรับผิดชอบในการตัดสินใจ. อุตสาหกรรมการศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 8. สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย โรงพิมพ์บรรหาร ธนบุรี , 2505.
- สุโขทัยธรรมาธิราช , มหาวิทยาลัย. การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการเลือกสรร. หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2528 .
- สุดใจ ชันทองคำ. การพัฒนาแบบวัดความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิทยานิพนธ์ปรียญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา , 2533.
- สุพล อิศโรตกุล. คุณลักษณะของช่างฝีมือที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั่ง. วิทยานิพนธ์ปรียญามหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ , 2537.
- สุภาพร สุขเจริญ. ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรียญามหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530.
- สุรพล กาญจนพนัง. สมรรถภาพทางวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิศวกรงานเชื่อมตามความต้องการของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมสาขาน้ำในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรียญามหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ , 2537.

- ศุรพล ทิพยกานนท์. สมรรถภาพทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตามความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ , 2537.
- สุรินทร์ รัฐเสถียรกานต์. เทคนิคการเขียนคำอธิบายลักษณะงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2540.
- สุรินทร์ เศรษฐมานิต. รูปแบบอาชีวศึกษา : ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบของอาชีวศึกษา. รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี , 2527.
- เสนาะ ดิเชาว์ กลยุทธ์การสัมภาษณ์คนในงานบริหาร. (พิมพ์แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2533.
- อนุวัฒน์ ตั้งสมบูรณ์. การสร้างแบบทดสอบวัดความซื่อสัตย์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2526
- อรทัย จันทรวินาญนธ์. รูปแบบนิทานที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2523.
- อาชีวศึกษา, กรม. การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน. หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ , 2538. (อัดสำเนา)
- อารี รังสินันท์. ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์ , 2529.
- อุทัย หิรัญโค. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์ , 2523.
- อุทิศ ศรีประเสริฐ. สมรรถภาพทางวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเทคโนโลยีการผลิต ตามความต้องการของสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ , 2537.
- อุไร คุณเกษม. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษและความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนตามแผนภูมิกิจกรรม (Flow Chart) กับการสอนตามคู่มือ. . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2515.

อุไรวรรณ ตันประภัสร์ การศึกษาความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานช่างฝีมือ และช่างเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ในปีพ.ศ. 2537-2541. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2536.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาษาอังกฤษ

- Anderson ,H.H.. Creativity and It's Cultivation. New York :Harper and Raw Publishers, 1959.
- Arvey ,Richard D. , and Campoin ,James E.. The employment interview :A summary and review of recent research. Personnel Psychology 35 (1982) : 281- 317.
- Beatty ,Richard H.. Interviewing and Selecting high Perform. New York : John Wiley & Sons. , 1994.
- Blooms , B. S., et al .. Taxonomy of Educational Objective Handbook I :Cognitive Domain. New York : Mckay , 1956.
- Blum ,Miton L. , and Naylor , James C.. Industrial Psychology .New York : Happer and Raw Publishers , 1968.
- Browne , C. G. and Cohn Thomas B. The Study of Leadership. Illinios :The Interstate Printers and Publishers
- Campion , M. A. , Pusell , E.D. , and Brown B.K.K.. Structure interview raising the psychometric properties of the employment interview. Personnel Psychology 41( 1980 ) : 25 - 41.
- Cohen. L. , and Manion , R.. Research Method in Education . 2<sup>nd</sup> ED. , London : Croon Helm , 1980.
- Cooper , Dominic , and Robertson Ivan T.. The Psychology of Personnel Selection , London : Biddles , 1995.
- Davis , Keith . Human Relation at Work. New York : McGraw Hill , 1977.
- Dipboye R.L , and Gaugler , B. B.. Cognitive and behavioral process in the selection interview. In Schmitt , N. & Borman , W. (Eds.) Personnel Selection in Organizations ( pp. 135 -170 ) , San Francisco : Jossey - Bass . , 1993 .
- Drake , Jonh. D.. The Effective Interview. New York : American Management Association , 1989.
- Fear , Richard A .and CHIron , Robert. The Evaluation Interview . 4<sup>th</sup> ED . , New York : McGraw Hill , 1990.
- Flippo , Edwin B.. Principles of Personal Management. New York : McGraw - Hill , 1961.
- Gordon , Leonard V . Manual , Gordon Personnel Profile. New York : Macmillan Company , 1980.
- Guilford , J. P.. The Nature Of Human Intelligence. New York : McGraw - Hill , 1967.



- Guilford, J. P.. Personality. New York : McGraw - Hill , 1959.
- Ghorpade , Jai. Job Analysis : A Handbook For The Human Resource Director. New York : Prentice Hall , 1988.
- Holsti , Ole B.. Content Analysis For The Social Science and Humanities. Massachusetts USA : Addison -Wesley Publishing , 1969 .
- Kerlinger Fred N.. Foundation Of Behavioral Research. New York : Holt , Rinehart and Winton , 1973.
- Hick , Herbert B.. Management of Organization. New York : McGraw - Hill , 1967.
- Latham , Gary P. et al.. The Situation Interview . Journal of Applied Psychology 65 (1980 ) : 278 - 294
- Keat , D . M.. Skill Interviewing. 2<sup>nd</sup> ED . Victoria Australia : Australia Council for Educational Research ( ACER ) , 1992 .
- Mayfield , E. C .. The selection interview : a reevaluation of published research. Personnel Psychology 17 (1964) : 239 -260.
- McDaniel , Micheal A . , and Others . A Meta - Analysis of the validity of method for rating training and experience in personnel selection. Personnel Psychology 41(1988) : 283 - 309.
- Megginson , Leon C.. Human Resources : Case and Concept. 3<sup>rd</sup> ED. New York : Brace B World , 1968.
- Megginson , Leon C.. Human Resources : Case and Concept. 6<sup>th</sup> ED. New York : Brace B World , 1985.
- Schmitt , Neal B. Walter C. and Associates. Personnel Selection in Organization. San Francisco America : Jossey - Bass Publishes , 1993.
- Torrance , E. p , and Myer , R. E.. Creative Learning and Teaching. New York : Dood , Mead and Company , 1972.
- Ulrich , L. , and Trumbo , D .. The selection interview since 1949. Psychological Bulletin 63 (1965 ) : 100-116.
- Wallach , Michael A., and Kogan , Nathan. Modes of Thinking in Young Children. New York : Holt , Rineheart and Winston , 1965.
- Yoder , Dale . Personnel Management and Industrial Relation . Ohio USA : Manager Company , 1978.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือก  
บุคคลเข้าทำงาน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของ  
แบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2)

รายชื่อกรรมการผู้สัมภาษณ์จาก

บริษัท ไทยมอลต้า เซอร์วิสเซส จำกัด

บริษัท กลุ่มบริษัทมินิแบ

บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด

และบริษัทนิเคค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสัมภาษณ์

ตารางที่ 1 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำแนกตามบริษัท อายุ เพศ ตำแหน่ง ฝ่าย/แผนก และประสบการณ์

บริษัท/สถานประกอบการ	ชื่อ-นามสกุล	อายุ	เพศ	ตำแหน่ง	ฝ่าย/แผนก	ประสบการณ์ (ปี)	วันที่ สัมภาษณ์
1. บริษัท ศรีเพชร อีซูซุเซลส์ จำกัด	คุณ ชุตินา โศภิตฐ์ทรงศร	41	หญิง	รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บุคคล	20	23 ก.ย.2539
2. บริษัท คอสโมออยล์ จำกัด	คุณวราวุฒิ เจริญศรีพรพงศ์	31	ชาย	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บุคคล	10	15 ต.ค. 2539
3. บริษัท มินิแม อิลีกทรอนิกส์ จำกัด	คุณเวรดี จิตเอื้อตระกูล	27	หญิง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	บุคคล	5	25 ธ.ค. 2539
	คุณรัตนา อติภักทรากุล	33	หญิง	วิศวกร	HCP- HSD	10	22 ธ. ค. 2539
	คุณสุวิทย์ สิงหนาม	34	ชาย	วิศวกร	Maintenance	8	25 ธ. ค 2539
	คุณชูศักดิ์ โพธิ์นาคิน	32	ชาย	วิศวกร	Maintenance	7	25 ธ. ค 2539
	คุณสุทธิพงษ์ ป่าละวัลดี	31	ชาย	วิศวกร	Maintenance	6	25 ธ. ค 2539
	คุณถวิล ราษฎร์	32	ชาย	วิศวกร	HGA - HCA	8	18 ธ.ค. 2539
	คุณณรงค์ชัย บ่อมน้อย	24	ชาย	ช่างเทคนิค	HGA	5	25 ธ.ค.2539
4. บริษัท มินิแม ไทย จำกัด	คุณศิริพรรณ บุญศิริ	34	หญิง	รองผู้จัดการแผนก	G/M	12	25 ม.ค. 2540
	คุณประวิทย์ ชาวเหลือง	26	ชาย	Technical Shift leader	G/M	4	25 ม. ค.2540
	คุณอาจศึก สมนประสงค์	31	ชาย	Technical Shift leader	G/M	4	25 ม. ค.2540
	คุณอัญชัญ จันทร์สาธา	36	หญิง	หัวหน้าฝ่ายประสานงาน บุคคลระหว่างกลุ่มบริษัท	บุคคล	12	24 ม.ค.2540

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บริษัท/สถานประกอบการ	ชื่อ-นามสกุล	อายุ	เพศ	ตำแหน่ง	ฝ่าย/แผนก	ประสบการณ์ (ปี)	วันที่ สัมภาษณ์
4. บริษัทมินิแม (ต่อ)	คุณสุภัทราพร พงษ์พันธุ์	43	หญิง	หัวหน้าฝ่ายบุคคล	บุคคล	7	21เม.ย 2540
5. บริษัท ยอนต้าคาร์ส จำกัด	คุณนพดล ศรีสว่าง	26	ชาย	Senior - Technician	บริการซ่อมบำรุง	6	18 ม.ค.2540
6. บริษัท สุกโศลมาสด้า อุตสาหกรรมรถยนต์ จำกัด	คุณสมชาย รัตนพันธ์ศักดิ์	50	ชาย	รองผู้จัดการโรงงานและ บุคคล	บุคคล	15	21 ม.ค 2540
	คุณชาติชาย กองกมล	30	ชาย	Senior - Foreman	Assembly Line	9	22 ม.ค 2540
7. บริษัท อีซูมิ ปีดัล แมนู แฟคเจอร์ริง จำกัด	คุณทวีพร งามเลิศประเสริฐศรี	45	หญิง	รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บุคคล	16	23 ม. ค 2540
	คุณทำเนียบ ไสภาพงส์	50	ชาย	Senior - head Shift	-	25	23 ม.ค 2540
8. บริษัท สมิตินิยามและ เพื่อน จำกัด	คุณวรพล บุณเรือง	50	ชาย	ผู้จัดการทั่วไป	-	15	7 ก.พ 2540
9. บริษัท อลงกรณ์ จำกัด	คุณดำรงค์ นาเงิน	36	ชาย	กรรมการผู้จัดการ	-	15	29 ม.ค และ 4 ก.พ. 2540
	คุณธีระพล สุภาพ	24	ชาย	วิศวกร	-	4	29 ม.ค 2540
10.บริษัทริด-ไวท์ ( ประเทศ ไทย ) จำกัด	คุณวายุรีร์ เอลิมฉัตร	33	หญิง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายติดต่อประสาน งานบุคคล	บุคคล	10	14 พ. ค 2540
	คุณชาติชาย วิจิตรธรรมภาณี	28	ชาย	วิศวกร	HSD	4	14 พ.ค 2540
11. บริษัทฟูจิตส์ (ประเทศ ไทย) จำกัด	คุณวันดี หมอชูเกษ	27	หญิง	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	สรรหาบุคคลกร	5	22 พ.ค 2540
	คุณจิรวัดณ์ สุขประวัติ	26	ชาย	วิศวกร	PCB	4	22 พ.ค 2540

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บริษัท/สถานประกอบการ	ชื่อ-นามสกุล	อายุ	เพศ	ตำแหน่ง	ฝ่าย/แผนก	ประสบการณ์ (ปี)	วันที่ สัมภาษณ์
12. บริษัท จีเค เคียววา (ประเทศไทย) จำกัด	คุณเทพนัฐ ทิมมานพ	39	ชาย	รองผู้จัดการฝ่ายโรงงานและ เทคนิค	บุคคลและโรงงาน	20	14 ธ.ค 2540

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 11 คน ดังนี้

1. คุณวิชัย ถักนาคิน บริษัทไทยทาวนชิ อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด
2. คุณธีระเดช สถาพรกุลทัต บริษัทพัฒนกุล จำกัด
3. คุณพีระ ชัยจิตบริบูรณ์ บริษัทไทยมอลต้า เซอร์วิศ จำกัด
4. คุณศุภิต วชิระนภากัลย์ บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด
5. คุณจิรพรรณ วลัยพล บริษัทเอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด
6. คุณวิภาวดี ถักนาคิน บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด
7. คุณไชยยันต์ บุญมี อาจารย์ประจำคณะวิชาไฟฟ้า  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนนทบุรี
8. คุณมงคล ตั้งวิกรัย บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด
9. คุณธีระชัย อุดมอิทธิพงศ์ บริษัทไทยพลาสติก และเคมีภัณฑ์ จำกัด
10. คุณรัตนา อติภั ทรากุล บริษัทมินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
11. ศิริพรรณ เรืองจตุไพธินาน บริษัทมินิแบ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อคณะกรรมการผู้สัมภาษณ์ที่ทำการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้น มีดังนี้

บริษัทไทยมอลค้า เซอร์วิส จำกัด ( ทดลองใช้เครื่องมือ )

ฝ่ายบุคคล

1. คุณอารีย์พร กิติไพบุลย์พงษ์
2. คุณศศิธร ศิริบุญย์
3. คุณณรงค์ นวมพันธ์

ฝ่ายช่างเทคนิค

1. คุณพีระ ชัยจิตบริบูรณ์
2. คุณเสขสรรค์ ขอนทอง
3. คุณสุเมธ รสหอม

บริษัทที่นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้จริง มีดังนี้

1. กลุ่มบริษัทมินิแบบ
  - 1.1 คุณศิริพรรณ เรืองจตุโพธิ์พาน
  - 1.2 คุณใจดี นิ่มมณี
2. บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด
  - 2.1 คุณหนึ่งฤดี งามสมโตด
  - 2.2 คุณรัฐวิวัฒน์ พฤกษาผล
3. บริษัทนิเดค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
  - 3.1 คุณถวิล ราษฎร์
  - 3.2 คุณรัชชัย วรรณนรากุล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ข

■ แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาครั้งที่ 2

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบบันทึกประวัติส่วนตัว (อันได้มาจากใบสมัคร)

ตำแหน่งที่สมัคร _____
เงินเดือนที่ต้องการ _____ พร้อมที่จะเริ่มงานเมื่อ _____

## ประวัติส่วนตัว

ชื่อ _____	นามสกุล _____
อายุ _____ ปี	เพศ _____ ส่วนสูง _____ น้ำหนัก _____ สัญชาติ _____ ศาสนา _____
วัน เดือน ปีเกิด _____	เกิดที่ _____
ที่อยู่ปัจจุบัน _____	หมายเลขโทรศัพท์ _____
ที่ทำงานปัจจุบัน _____	หมายเลขโทรศัพท์ _____
บัตรประชาชนเลขที่ _____	ออกให้ ณ _____
วันที่ออก _____	วันหมดอายุ _____
สถานภาพการสมรส	โสด    หม้าย    หย่า    แยกกันอยู่
	จำนวนบุตร.....คน

## ครอบครัว

ความสัมพันธ์	ชื่อ	อายุ	อาชีพ/ตำแหน่ง
คู่สมรส			
บิดา			
มารดา			
โนกรณียถูกเงินติดต่อดีที่			
ชื่อ ..... ความสัมพันธ์ .....			
ที่อยู่ ..... หมายเลขโทรศัพท์ .....			

## การศึกษา

ระดับการศึกษา	ชื่อสถาบัน	จังหวัด	ระยะเวลา		วุฒิการศึกษา	วิชาเอก	ผลการเรียนเฉลี่ย
			จาก	ถึง			
มัธยมศึกษา							
วิทยาลัย							
อื่น ๆ							

## การฝึกอบรมระหว่างที่ศึกษาอยู่

	หลักสูตรหรือวิชาที่อบรม พิเศษ	จัดโดย	ระยะเวลา (สัปดาห์/เดือน)
ภายใน ประเทศ			
ต่างประเทศ			

## ความสามารถทางภาษา คอมพิวเตอร์ และการพิมพ์

ภาษา	พูด	อ่าน	เขียน	การพิมพ์	คอมพิวเตอร์
ไทย				/นาทีก	
อังกฤษ				/นาทีก	
จีน					
อื่น ๆ					

## ข้อมูลอื่น ๆ

- ท่านมีความสามารถขับขี่พาหนะ
  - รถยนต์
  - รถจักรยานยนต์
  - 1.1  มีใบขับขี่รถยนต์ประเภท..... ส่วนตัว  สาธารณะ
  - ไม่มีใบขับขี่รถยนต์
  - 1.2  มีใบขับขี่รถจักรยานยนต์
  - ไม่มีใบขับขี่รถจักรยานยนต์
2. ท่านเคยผ่านการคัดเลือกทหารหรือไม่
  - เคย
  - อายุยังไม่ถึงเกณฑ์
  - ได้รับการยกเว้น เหตุผล.....
3. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่
  - มี คือโรค.....
  - ไม่มี
4. ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยเจ็บป่วยหรือไม่
  - เคย เป็นโรค.....
  - ไม่เคย

## ข้อมูลอื่น ๆ(ต่อ)

5. ท่านใช้เวลาว่าง  ทำงานอดิเรก (ระบุ).....  
 เล่นกีฬา (ระบุ).....  
 ทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (ระบุ).....
6. ท่านเคยเกี่ยวข้องหรือกระทำความผิดทางกฎหมายที่รุนแรงหรือไม่  
 เคย ข้อหา..... เหตุผล.....  
 ไม่เคย
7. ท่านเคยเป็นสมาชิก/กรรมการ หรือผู้บริหารของสหภาพแรงงานหรือไม่  
 เคย ตำแหน่ง.....  
 ไม่เคย
8. ท่านสามารถเดินทางหรือไปประจำต่างจังหวัดได้หรือไม่  
 ได้  
 ไม่ได้ เพราะ.....
9. ท่านมีญาติหรือคนรู้จักในบริษัทนี้หรือไม่  มี  ไม่มี  
ถ้ามี โปรดระบุ
- | ชื่อ    | ความสัมพันธ์ | ตำแหน่ง/ส่วนงาน(แผนก) |
|---------|--------------|-----------------------|
| 1)..... | .....        | .....                 |
| 2)..... | .....        | .....                 |
| 3)..... | .....        | .....                 |

## บุคคลอ้างอิง

โปรดระบุชื่อบุคคลอ้างอิง 3 ท่าน (ไม่ใช่ญาติพี่น้อง)

- | ชื่อ   | อาชีพ | ที่อยู่ - หมายเลขโทรศัพท์ |
|--------|-------|---------------------------|
| 1..... | ..... | .....                     |
| 2..... | ..... | .....                     |
| 3..... | ..... | .....                     |

## บุคคลอ้างอิง

โปรดระบุชื่อบุคคลอ้างอิง 3 ท่าน (ติดต่อได้สะดวก)

ชื่อ

อาชีพ

ที่อยู่ - หมายเลขโทรศัพท์

- 1.....
- 2.....
- 3.....



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนนี้สำหรับผู้มีประสบการณ์

### ประสบการณ์การทำงานในอดีต

ชื่อบริษัท	ตำแหน่งงาน	จาก	ถึง	เงินเดือน	สาเหตุที่ลาออก

### การทำงานในปัจจุบัน

ชื่อบริษัท..... ลักษณะกิจการ.....  
 ตำแหน่งงาน..... ความรับผิดชอบ.....  
 เริ่มงานเมื่อเดือน..... พ.ศ. .... เป็นเวลา.....ปี  
 ชื่อผู้บังคับบัญชา..... หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้.....  
 ค่าตอบแทนในปัจจุบัน  เงินเดือน..... บาท  
 คอมมิชชั่น..... บาท  
 ค่าเดินทาง..... บาท  
 รายได้และผลประโยชน์อื่น ๆ ..... บาท

### การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน

	หลักสูตรหรือวิชาที่อบรม พิเศษ	จัดโดย	ระยะเวลา (สัปดาห์/เดือน)
ภายใน ประเทศ			
ต่างประเทศ			

**แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน  
สำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม**



ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท  
เรื่อง การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัย นางสาวเกษราพร คูวาเทพ

ภาควิชา ศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- **คำชี้แจง** ก่อนใช้แบบสัมภาษณ์ ต้องศึกษาคู่มือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรมให้เข้าใจอย่างต้องแท้ทุกครั้ง

➤➤ **สร้างบรรยากาศที่ดี** ด้วยการ

- กล่าวแสดงความยินดีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ผ่านการสอบข้อเขียน
- ถามทุกข์สุขหรือการเดินทางมาสัมภาษณ์ตามสมควร

➤➤ **คำถามนำ** (ใช้เวลาประมาณ 3-5 นาที)

- ถามเกี่ยวกับชีวิตครอบครัว
- ถามเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในโรงเรียน/ การเลือกสาขาวิชา/ ผลการเรียน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## 1. ความรับผิดชอบ

## 1.1 ความตั้งใจในการทำงาน / การปฏิบัติงาน

**คำถามที่ 1 :** ผลงานที่คุณเคยทำมา (เช่นงานหรือโครงการที่คุณเคยทำมาก่อน หรือโครงการที่ทำส่งครู สมัยที่เป็นนักเรียนในสายตาของผู้ประเมิน (เช่น หัวหน้างาน หรือครู) ประเมินผลงานดังกล่าวว่าเป็นอย่างไร เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1

2

3

บันทึกคำตอบ.....

.....ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 6

(หน้า 227-228)

## 1.2 ขยันหมั่นเพียร

**คำถามที่ 2 :** คนส่วนใหญ่มักจะคิดว่าคนที่ขยันและทำงานได้ดี มักจะนำเอางานกลับไปทำหรือศึกษาต่อที่บ้าน และอาจต้องใช้เวลาทำงานอยู่ในที่ทำงานมากกว่า ชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน สำหรับคุณจะปฏิบัติตามความคิดดังกล่าวหรือไม่ เพราะเหตุใด

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1

2

3

บันทึกคำตอบ.....

.....ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 8

(หน้า 229-230)

## 1.3 ความตรงต่อเวลา

**คำถามที่ 3 :** ก. ถ้าให้เกรดหรือระดับคะแนนความตรงต่อเวลา (ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการนัดหมาย การส่งงาน การส่งหนังสือคืนห้องสมุด การตอบบัตรลงเวลาทำงาน ฯลฯ) คุณประเมินว่าคุณควรจะได้ระดับคะแนนเท่าไร (A+, A, B+, B, C+, C D+ และ D) เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**บันทึกคำตอบ**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 9  
( หน้า 230 )

ข. สาเหตุของการพลาดเวลาส่วนใหญ่เกิดจากอะไร

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**บันทึกคำตอบ**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 10  
( หน้า 231 )

1.4 ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

คำถามที่ 4 : ก. ก่อนที่คุณจะส่งผลงานให้กับหัวหน้างาน  
(หรือส่งครู) โดยปกติคุณตรวจสอบ  
ผลงานก่อนส่งกี่ครั้ง

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

บันทึกคำตอบ.....

.....

.....

.....

.....

ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 11

(หน้า 232-233)

ข. คุณมักจะรู้สึกอย่างไรกับงานที่ส่งไป

(ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบก่อน แล้วจึงค่อยเสนอตัวเลือก)

1. มักจะรู้สึกอยากนำมาแก้ไขใหม่ รู้สึกเหมือนยังไม่เสร็จ  
เรียบร้อย
2. มักจะรู้สึกพอใจงานที่ทำ เพราะทำอย่างเต็มความสามารถ
3. มักจะรู้สึกว่างานจะดีหรือชั่วก็ปล่อยไปตามยถากรรม  
ทำไมจึงรู้สึกอย่างนั้น

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

บันทึกคำตอบ.....

.....

.....

.....

.....

ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 12

(หน้า 233-234)

## 2. มนุษยสัมพันธ์

### 2.1 การทำงานเป็นทีม

**คำถามที่ 5 :** ในการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดว่าทีมหนึ่งๆ มีสมาชิก 5 คน เพื่อนร่วมงานของคุณจะเลือกคุณเป็นคนแรกหรือคนสุดท้าย เพราะเหตุใด

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1

2

3

**บันทึกคำตอบ**.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 14  
( หน้า 235 )

### 2.2 การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

**คำถามที่ 6 :** ถ้าหัวหน้าของคุณมอบหมายให้คุณทำโครงการร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเข้ากันไม่ได้ แต่เขาเป็นผู้ชำนาญการด้านนี้เพียงคนเดียวของบริษัท คุณจะทำอย่างไรกับสถานการณ์เช่นนี้

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1

2

3

**บันทึกคำตอบ**.....

.....

.....

.....

.....

..... ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 15  
( หน้า 236-237 )

## 3. ความอดทน

## 3.1 การควบคุมอารมณ์และการกระทำของตนเอง

คำถามที่ 7 ก. : ถ้ากรรมการผู้ตัดสินการแข่งขันกีฬา ( ยกตัวอย่าง - ประเภทกีฬาที่ถูกสัมภาษณ์รอบเล่นหรือรอบชมการแข่งขัน ) ตัดสินอย่างไม่ยุติธรรม ทำให้ทีมของคุณแพ้ คุณรู้สึกอย่างไร ทำไมจึงรู้สึกเช่นนั้น

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1

2

3

บันทึกคำตอบ.....

.....

.....

.....

.....

.....ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 17

(หน้า 238-)

ข. คุณคิดว่าควรควรทำอย่างไรกับสถานการณ์เช่นนี้

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1

2

3

บันทึกคำตอบ.....

.....

.....

.....

.....

.....ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 18

(หน้า 239)

### 3.2 ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหนื่อยยาก

**คำถามที่ 8 :** ถ้าคุณเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมาแล้วถึง 16 ชั่วโมง โดยไม่ได้หยุดพักในช่วงที่เร่งด่วน และความเป็นความตายของบริษัท หัวหน้าของคุณให้คุณอยู่ช่วยต่อไปอีก 8 ชั่วโมง คุณจะตัดสินใจอย่างไรต่อสถานการณ์เช่นนี้

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1

2

3

**บันทึกคำตอบ**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 19

( หน้า 240 )

### 4. แรงจูงใจในการทำงาน

**คำถามที่ 9 :** ระหว่างงานที่คุณชอบ กับงานที่ให้ค่าตอบแทนดี คุณคิดว่าคุณภาพผลงานของคุณขึ้นไหนจะดีกว่ากัน เพราะอะไร

การประเมินคะแนนความเหมาะสม

1

2

3

**บันทึกคำตอบ**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ศึกษาการให้คะแนนในคู่มือ หน้า 20

( หน้า 241 )



## ตอนที่ 2 แบบสังเกตและวิเคราะห์ : บุคลิกภาพ

**คำชี้แจง 2 :** ให้กรรมการผู้สัมภาษณ์พิจารณาคะแนนบุคลิกภาพผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
คะแนนที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับ

องค์ประกอบของ บุคลิกภาพ	คุณลักษณะย่อยและประเด็นชี้วัดใน องค์ประกอบของบุคลิกภาพ	คะแนนที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้รับ				
		1	2	3	4	5
1 ลักษณะทาง กายภาพและ พฤติกรรมที่ แสดงออกทาง กาย	<p>1.1 รูปร่างลักษณะ : ขนาดของรูปร่าง, ความพิการหรือผิดปกติของร่างกาย, กิริยาท่าทาง และการแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับการทำงาน</p> <p>1.2 มารยาทและการแสดงออก : การแสดงออกตามมารยาททางสังคมที่เหมาะสม, ความสามารถในการควบคุมตนเอง, ความตำราวม</p> <p>1.3 การเคลื่อนไหวของร่างกาย : ความคล่องแคล่ว, กระฉับกระเฉง, ไม่ดูรุ่มร่าม, ไม่กระฉับกระฉ่าย</p>					
2 ความสามารถในการแสดงออกทาง วาจา	<p>2.1 ความสามารถในการแสดงออกทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ : การแสดงความคิดเห็นหรือจุดยืนของตนเองได้ดี, พูดได้อย่างที่ใจคิด, ตีประเด็นความคิดเห็นได้ฉับไว</p> <p>2.2 ความถูกต้องด้านภาษาและไวยากรณ์ : การสื่อสารได้ชัดเจนและจัดโครงสร้างในสิ่งที่นำเสนอ, สามารถใช้คำศัพท์ได้หลากหลาย, ใช้คำได้เหมาะสมกับกาลเทศะ</p> <p>2.3 น้ำเสียงและลีลาในการพูด : น้ำเสียงไม่สั้น, น้ำเสียงราบรื่น, มีจังหวะจะโคน, ไม่คัดเสียง, ไม่โหยงหยาก, ไม่เน้นเสียง</p>					
3 ความมั่นคงทาง อารมณ์และการ ปรับตัว	<p>3.1 ความมั่นคงทางอารมณ์ : ความเครียด, การสะกดกลั้นอารมณ์, การเป็นคนใช้อารมณ์, ความเป็นตัวของตัวเอง, การผ่อนคลาย, ความเชื่อมั่นในตนเอง</p> <p>3.2 การปรับตัว : ความสนใจและเข้าใจสถานการณ์ของการสัมภาษณ์, การทำตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นโดยไม่ฝืนความรู้สึกหรือเสแสร้ง, ไม่คือร้อนใจ</p>					
4.การใช้เหตุผลและ การตัดสินใจ	<p>4.1 การใช้เหตุใช้ผล : การฟังเงื่อนไข ข้อความและคำถามเชิงตรรกะ, การตั้งประเด็น, การหาข้อให้หรือข้อบกพร่องในเหตุผลของฝ่ายตรงกันข้าม, การพิจารณาว่าน้ำหนักของข้อมูลและโครงสร้างของความคิด, การแยกแยะสิ่งที่พิจารณาว่าไม่ตรงกับความเป็นจริง</p> <p>4.2 สามัญสำนึกและการตัดสินใจ : การแสดงออกถึงเหตุผลสนับสนุน, การตระหนักและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไร้สาระ, การปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้เป็นประโยชน์, การตัดสินใจเกี่ยวกับอุปสรรค ข้อจำกัด และผลกระทบที่ไม่คาดคิดมาก่อน</p>					



## แบบประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....

ตำแหน่งที่สมัคร.....

ตอนที่	คำถามที่	คุณลักษณะของต่างๆ	คะแนน ที่ผู้ถูก สัมภาษณ์ ได้รับ	คะแนน ที่เป็น เกณฑ์	ผลการประเมิน	
					ผ่าน	ไม่ผ่าน
1		1. ความรับผิดชอบ				
	1	1.1 ความตั้งใจในการทำงาน	.....	2-3		
	2	1.2 ความขยันหมั่นเพียร	.....	2-3		
	3	1.3 ความตรงต่อเวลา				
		ข้อ ก.	.....	2-3		
		ข้อ ข.	.....	2-3		
	4	1.4 ความละเอียดรอบคอบ				
		ข้อ ก.	.....	2-3		
		ข้อ ข.	.....	2-3		
		2. มนุษยสัมพันธ์				
	5	2.1 การทำงานเป็นทีม	.....	2-3		
	6	2.2 การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน	.....	2-3		
		3. ความอดทน				
	7	3.1 การควบคุมอารมณ์/การกระทำของตนเอง และยอมรับความจริง				
		ข้อ ก.	.....	2-3		
		ข้อ ข.	.....	2-3		
	8	3.2 ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหน็ด ยาก	.....	2-3		
	9	4. แรงจูงใจในการทำงาน	.....	2-3		
	10	5. ความซื่อสัตย์	.....	2-3		
	11	6. ความคิดสร้างสรรค์	.....	2-3		



## แบบประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์: คณะกรรมการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....

ตำแหน่งที่สมัคร.....

คุณลักษณะของช่าง	คำถามที่	กรรมการผู้สัมภาษณ์			คะแนนเฉลี่ย
		ชื่อ..... ให้คะแนน	ชื่อ..... ให้คะแนน	ชื่อ..... ให้คะแนน	
1. ความรับผิดชอบ	1	.....	.....	.....	.....
	2	.....	.....	.....	.....
	3 ก.	.....	.....	.....	.....
	3 ข.	.....	.....	.....	.....
	4 ก.	.....	.....	.....	.....
2. มนุษยสัมพันธ์	4 ข.	.....	.....	.....	.....
	5	.....	.....	.....	.....
3. ความอดทน	6	.....	.....	.....	.....
	7 ก.	.....	.....	.....	.....
	7 ข.	.....	.....	.....	.....
4. แรงจูงใจในการทำงาน	8	.....	.....	.....	.....
	9	.....	.....	.....	.....
5. ความซื่อสัตย์	10	.....	.....	.....	.....
6. ความคิดสร้างสรรค์	11	.....	.....	.....	.....
7. บุคลิกภาพ	1.1	.....	.....	.....	.....
	1.2	.....	.....	.....	.....
	1.3	.....	.....	.....	.....
	2.1	.....	.....	.....	.....
	2.2	.....	.....	.....	.....
	2.3	.....	.....	.....	.....
	3.1	.....	.....	.....	.....
	3.2	.....	.....	.....	.....
4.1	.....	.....	.....	.....	
4.2	.....	.....	.....	.....	
รวม		.....	.....	.....	.....

หัวหน้าคณะกรรมการ .....

ตำแหน่ง ..... แผนก.....

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....ปี.....

ลำดับที่ได้.....

ผลการพิจารณา  ผ่าน ไม่ผ่าน รอการพิจารณา

**คู่มือ**  
**แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน**  
**สำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม**

**คู่มือฉบับนี้ใช้ประกอบกับแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน**  
**สำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม**

ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท  
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

**เรื่อง การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม**

**ผู้วิจัย นางสาวเกษราพร อุวาท**

**ภาควิชา ศึกษาศาสตร์**

**บัณฑิตวิทยาลัย**

**จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ใช้สำหรับคัดเลือกช่างเทคนิคอุตสาหกรรม จำนวน 4 สาขา คือ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน และช่างยนต์ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างได้กำหนดรูปแบบ ขั้นตอน แนวทาง และวิธีการในการปฏิบัติไว้ อย่างเป็นระบบแบบแผน ดังนั้นผู้ใช้แบบสัมภาษณ์ (หรือผู้ที่เป็นกรรมการผู้สัมภาษณ์) จึงควรศึกษา จุดประสงค์การใช้รูปแบบสัมภาษณ์ก่อน เพื่อให้สามารถใช้แบบสัมภาษณ์ได้อย่างถูกต้อง

#### จุดประสงค์การใช้คู่มือแบบสัมภาษณ์

คู่มือแบบสัมภาษณ์ จัดขึ้นเพื่ออธิบายถึงการใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1.ชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ แสดงไว้ในหน้า 3
- 2.อธิบายการใช้แบบบันทึกประวัติส่วนตัว แสดงไว้ในหน้า 4
- 3.อธิบายการใช้และการให้คะแนนแบบสัมภาษณ์ แสดงไว้ในหน้า 4 - 23
- 4.อธิบายการใช้และการให้คะแนนแบบสังเกต แสดงไว้ในหน้า 24
- 5.อธิบายการใช้แบบสัมภาษณ์ร่วมกับแบบสังเกต แสดงไว้ในหน้า 24 - 31
- 6.ชี้แจงเกณฑ์การตัดสินใจในการคัดเลือกและบรรจุเข้าทำงาน แสดงในหน้า 32 - 33
- 7.แนวปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์ เช่น เวลาที่ใช้สัมภาษณ์ และรูปแบบของการสัมภาษณ์ ตลอดจนจำนวนของกรรมการผู้สัมภาษณ์ แสดงในหน้า 34 - 36

#### รายงานผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยง และความตรง ซึ่งทดลองในสถานการณ์การสัมภาษณ์คัดเลือกช่างเทคนิคเข้าทำงานจริง กับผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สมัครงานกับบริษัท กลุ่มตัวอย่าง 3 แห่ง คือ กลุ่มบริษัทมินิแบ บริษัทฟูจิตติก (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัททดลองเครื่องมือในขั้นพัฒนาเครื่องมืออีก 1 แห่ง บริษัท ไทยมอลต้า เซอร์วิสเซส จำกัด ผลปรากฏ ดังนี้

#### ความเที่ยง

1. ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์ ครั้งละ 2 คน ตามสูตรของ Holsti

แบบสัมภาษณ์	มีค่า	0.89
-------------	-------	------

แบบสังเกต	มีค่า	0.76
-----------	-------	------

2. ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แบบสัมภาษณ์	มีค่าระหว่าง	0.89 - 0.99
-------------	--------------	-------------

แบบสังเกต	มีค่าระหว่าง	0.71 - 0.99
-----------	--------------	-------------

### ความตรง

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามและการให้คะแนน มีค่าระหว่าง 0.64 -1.00  
ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์ มีค่าระหว่าง 0.72 -0.99

### โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกประวัติส่วนตัว
2. แบบสัมภาษณ์
3. แบบสังเกต
4. คู่มือแบบสัมภาษณ์

- ① แบบบันทึกประวัติส่วนตัว (Bio-data Record Form) สร้างขึ้นจากหลักเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไป แบบฟอร์มดังกล่าวเป็นแบบเติมคำหรือข้อความลงในช่องว่างเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของผู้สมัคร โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 7 กลุ่มข้อความ คือ ประวัติส่วนตัว ครอบครัวย การศึกษา การฝึกอบรมระหว่างที่ศึกษาอยู่ ความสามารถทางภาษา/คอมพิวเตอร์/การพิมพ์ ข้อมูลอื่น ๆ และบุคคลอ้างอิง ในส่วนนี้จะไม่มีการให้คะแนน แต่จะต้องแนบข้อมูลส่วนนี้ให้กับกรรมการผู้สัมภาษณ์ทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงที่ผู้สมัครให้ไว้หรือความเปลี่ยนแปลงบางประการในตัวของผู้สมัคร
- ② แบบสัมภาษณ์กึ่งเลือก (Interviewing Schedule) สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกคุณสมบัติเฉพาะ ซึ่งวัดคุณลักษณะของช่วง 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน แรงจูงใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์ โดยกำหนดเป็นจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ เป็นส่วนที่พิจารณาคะแนนความเหมาะสมของผู้ถูกสัมภาษณ์กับตำแหน่งงาน การให้คะแนนเป็นแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ
- ③ แบบสังเกตและวิเคราะห์ สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกช่างเทคนิคตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะ แบบสังเกตและวิเคราะห์นี้เป็นรายการประเมินคุณลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะทางกายภาพและพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการแสดงออกทางวาจา ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัว การใช้เหตุผลและการตัดสินใจ รวม 10 ข้อ ซึ่งเป็นส่วนที่พิจารณาคะแนนเช่นเดียวกับแบบสัมภาษณ์กึ่งเลือก และการให้คะแนนเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

## การใช้แบบบันทึกประวัติส่วนตัว

### ตัวอย่างการกรอกแบบบันทึกประวัติส่วนตัว

แบบบันทึกประวัติส่วนตัว (กรอกข้อมูลหรือนำข้อมูลมาจากใบสมัคร)

ตำแหน่งที่สมัคร <u>ช่างเทคนิค</u>	พร้อมที่จะเริ่มงานเมื่อ <u>10 พฤษภาคม 2541</u>
เงินเดือนที่ต้องการ <u>6,300</u>	

### ประวัติส่วนตัว

ชื่อ <u>ศิริพันธ์</u>	นามสกุล <u>ศิริเทห</u>
อายุ <u>18</u> ปี เพศ <u>ชาย</u> ส่วนสูง <u>175 Cm</u> น้ำหนัก <u>60 kg.</u> สัญชาติ <u>ไทย</u> ศาสนา <u>พุทธ</u>	
วัน เดือน ปีเกิด <u>3 มิถุนายน 22</u> เกิดที่ <u>เชียงใหม่</u>	
ที่อยู่ปัจจุบัน <u>17 ถนนวิชัย อ. บ้านหมี่ จ. ลพบุรี</u>	หมายเลขโทรศัพท์ <u>036-456123</u>
ที่ทำงานปัจจุบัน <u>-</u>	หมายเลขโทรศัพท์ <u>-</u>
บัตรประชาชนเลขที่ <u>1233111549661</u>	ออกให้ ณ <u>บ้านหมี่ จ. ลพบุรี</u>
วันที่ออก <u>3 มิถุนายน 2539</u>	วันหมดอายุ <u>3 มิถุนายน 2544</u>
สถานภาพการสมรส	<input checked="" type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> หม้าย <input type="checkbox"/> หย่า <input type="checkbox"/> แยกกันอยู่ <input type="checkbox"/> จำนวนบุตร.....คน

### ตอนที่ 1 การใช้แบบสัมภาษณ์คัดเลือก

#### ตัวอย่างการใช้แบบสัมภาษณ์คัดเลือก

คำชี้แจง 1 : จงขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ในแบบสัมภาษณ์คัดเลือก ตามระดับคะแนนที่กรรมการผู้สัมภาษณ์ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน จากการแสดงออกและคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์

การให้คะแนนแบบมาตรฐานประมาณค่า 3 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 3 หมายถึง การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก/ตอบได้เหมาะสมมากที่สุด
- 2 หมายถึง การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก/ตอบได้เหมาะสม
- 1 หมายถึง การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก/ตอบได้เหมาะสมน้อยที่สุด

**กรณีที่ 1** เมื่อกรรมการผู้สัมภาษณ์พิจารณาคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์แล้ว เห็นว่าสอดคล้องกับประเด็นคำตอบที่เป็นไปได้และพฤติกรรมเกณฑ์ จึงให้คะแนนตรงกับคะแนนที่กำหนด

**กรณีที่ 2** เมื่อกรรมการผู้สัมภาษณ์พิจารณาคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นควรได้รับคะแนนแตกต่างไปคะแนนที่กำหนด เนื่องจากไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมเกณฑ์

### ตัวอย่างของกรณีที่ 1

**ระหว่างการสัมภาษณ์** การถามคำถามในข้อ 1

**กรรมการผู้สัมภาษณ์ :** “ผลงานส่วนใหญ่ที่คุณเคยทำมา หัวหน้าคนเก่าของคุณประเมินผลงานนั้นๆ อย่างไรบ้าง”

**ผู้ถูกสัมภาษณ์ :** “อืม...ถามผม ผมคิดว่าเขาค่อนข้างพอใจนะครับ ก็ลุยมาด้วยกัน ”

**กรรมการผู้สัมภาษณ์ :** “คุณลองยกตัวอย่างผลงานหรือเหตุการณ์ที่เขาพอใจสักตัวอย่างได้ไหมครับ”

**ผู้ถูกสัมภาษณ์ :** “ ผมเทียบเอาจากการตัดเกรดเงินเดือนเมื่อครั้งที่แล้วผมได้ A หัวหน้าเก่ากับผมต้องลงไปบุกเบิกโครงการด้วยกันก็หนักมากพอควร เพราะต้องทำงานเองทุกอย่างพอมันสำเร็จก็ภูมิใจ”

**การให้คะแนน** ตรงกับประเด็นคำตอบที่เป็นไปได้ข้อที่ 3 ได้ มักได้รับการประเมินว่า “ผลงานดีเด่นเสมอ” และสอดคล้องกับพฤติกรรมเกณฑ์ ได้รับคะแนน 3 คะแนน

### ตัวอย่างของกรณีที่ 2

**ระหว่างการสัมภาษณ์** การถามคำถามในข้อ 1

**กรรมการผู้สัมภาษณ์ :** “ผลงานส่วนใหญ่ที่คุณเคยทำมา หัวหน้าคนเก่าของคุณประเมินผลงานเหล่านั้นว่าเป็นอย่างไร”

**ผู้ถูกสัมภาษณ์ :** “ ผลงานของผม หัวหน้าคงให้อยู่ระดับพอใช้นะ ”

**กรรมการผู้สัมภาษณ์ :** “ แล้วคุณคิดว่าเขามีเหตุผลอย่างไรบ้าง ถึงให้คุณอยู่ในระดับพอใช้”

**ผู้ถูกสัมภาษณ์ :** “ ผมคิดว่าหัวหน้าผมพอใจงานที่ผมทำทุกชิ้นนะ ส่งตรงเวลา งานได้ spec แต่ถ้าให้ตีเลขเลย ผมคิดว่าผมก็ไม่ถึงขนาดนั้น ผมกลัวว่าผมจะไม่พัฒนา Project ให้มันดีขึ้น ๆ ”

**การให้คะแนน** ประเด็นคำตอบที่เป็นไปได้ข้อที่ 2 “เฉย ๆ ไม่แตกต่างจากคนอื่น” แต่เนื่องจากคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์สอดคล้องกับพฤติกรรมเกณฑ์ ในเรื่องการพัฒนาให้งานดีขึ้น (ไม่ตรงกับพฤติกรรมเกณฑ์ในช่องคะแนน 1 และ 3) ดังนั้นกรรมการผู้สัมภาษณ์ จึงอาจจะพิจารณา ให้คะแนน 3 ได้ โดยเขียนพฤติกรรมและเหตุผลเพิ่มเติมในที่ว่างที่เว้นไว้ได้ **หมายเหตุ** โดยเขียนพฤติกรรมหรือเหตุผลอื่น ๆ ที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3



## 1. ความรับผิดชอบ :

## 1.1 ความตั้งใจในการทำงาน / การปฏิบัติงาน

คำถามที่ 1 : ผลงานที่คุณเคยทำมา ( เช่น งานหรือโครงการที่คุณเคยทำมาก่อน หรือโครงการที่ทำส่งครูสมัยที่เป็นนักเรียน ) ในสายตาผู้ประเมิน ( เช่น หัวหน้างานหรือ ครู ) ประเมินผลงานดังกล่าวว่าเป็นอย่างไร เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

## การให้คะแนน

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
<p>ในสายตาของผู้ประเมิน</p> <p>1. ส่วนใหญ่อยากให้ปรับปรุงแก้ไขใหม่</p> <p>2. เลข ๆ ไม่แตกต่างจากคนอื่น</p> <p>3. ได้รับคำชมว่า "ดีเด่น" เสมอ ๆ</p>	<p><input type="checkbox"/> ส่วนใหญ่อยากให้ปรับปรุงแก้ไขใหม่</p> <p><b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ผลงานยังมีข้อบกพร่อง ซึ่งเกิดจากผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่รู้จักหน้าที่ในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบ หรือไม่มีวินัยในตนเองจนสามารถทำงานให้เกิดผลสำเร็จ เช่น บอกว่า ไม่ชอบงานที่ทำ, เพื่อนร่วมงานไม่ดี, ไม่อยากทำ, ทำอย่างผินใจ ฯลฯ</p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า บกพร่องในเรื่องการวางแผนและวิเคราะห์งาน, หรือทำงานไม่เป็นระบบ ไม่มีขั้นตอน เช่น บอกว่า ให้เวลาทำงานน้อยเกินไป, เร่งงานตอนท้าย ๆ ก่อนส่งทำให้ผลงานออกมาไม่ดี ฯลฯ</p> <p><b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1) เช่น</p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์บิ ค บังความจริง, โกหก</p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่สามารถอธิบายหรือ ยกตัวอย่าง สถานการณ์ได้</p>	<p><input type="checkbox"/> อยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างจากคนอื่น</p> <p><b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างจากคนอื่น เนื่องจาก ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถรับผิดชอบ และมีวินัยในตนเองจนสามารถทำงานได้สำเร็จ ทั้งนี้ คุณภาพผลงานอาจจะขึ้นอยู่กับ ความชอบ หรือประสบการณ์ที่เคยทำงานนั้นมาก่อน เช่น บอกว่า งานส่วนใหญ่ไม่แตกต่างจากคนอื่น บางชิ้นก็ดี บางชิ้นก็ไม่ได้ ซึ่งจะทำงานได้ดีเฉพาะงานที่ ชอบ หรือมีประสบการณ์มาก่อน</p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า สามารถวางแผนและวิเคราะห์งาน ตลอดจนทำงานได้เป็นขั้นเป็นตอนดีพอใช้ เช่น แบ่งงานกันทำใครนัดทางไหน ก็ทำทางนั้น ให้ส่งงานได้ตามกำหนด</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับคำชมว่า "ดีเด่น" เสมอ ๆ</p> <p><b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า สามารถรับผิดชอบ และมีวินัยในตนเอง มีการวางแผนเตรียมงานได้ดี, มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน, ทำงานอย่างตั้งใจจริงจัง สามารถทำงานได้สำเร็จและได้รับผลที่น่าชื่นชม เช่น ผลงานได้รับรางวัลหรือได้รับการกล่าวขวัญถึงอยู่เสมอ หรือ ผลงานถูกจัดแสดงเป็นตัวอย่างให้กับรุ่นน้อง ๆ หรือ เพื่อนร่วมงานนำไปปฏิบัติ ฯลฯ</p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์พยายามหาความรู้/พัฒนา/ปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ</p>

## การให้คะแนน (ต่อ)

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับคะแนน 1)</b> ..... ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆ ที่พิจารณาให้ได้รับ คะแนน 2)</b> ..... ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับคะแนน 3)</b> ..... ..... ..... .....

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1.2 ขยันหมั่นเพียร

**คำถามที่ 2** : คนส่วนใหญ่มักจะคิดว่าคนที่ขยันและทำงานได้ดี มักจะนำเอางานกลับไปทำหรือศึกษาคู่ที่บ้าน และอาจต้องใช้เวลาทำงานอยู่ในที่ทำงานมากกว่าชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน สำหรับคุณจะปฏิบัติตามความคิดดังกล่าวหรือไม่ เพราะเหตุใด

## การให้คะแนน

ประเด็นคำตอบที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ไม่ปฏิบัติตาม 2. ขึ้นอยู่กับคำสั่งของหัวหน้า 3. ปฏิบัติตาม	<input type="checkbox"/> ไม่ปฏิบัติตาม <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ไม่ทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ , ไม่พยายามเรียนรู้งานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่เอาใจใส่ในงานหรือติดตามผลงานของตนเอง เช่น ไม่ขอย่นำงานกลับไปทำที่บ้านหรือการทำงานนอกเวลา รู้สึกว่าการทำงานควรทำเฉพาะเวลาทำงานปกติเท่านั้น -ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกว่าเป็นภาวะที่กดดันทำให้เคร่งเครียดมากจนเกินไป	<input type="checkbox"/> ขึ้นอยู่กับคำสั่งของหัวหน้า <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ทุ่มเท และอุทิศเวลาให้กับการทำงาน , พยายามเรียนรู้งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน เอาใจใส่ในงาน และติดตามผลงานของตนเองตามปกติ แต่การทำงานล่วงเวลาหรือการนำงานกลับไปทำที่บ้าน จะขึ้นอยู่กับความจำเป็นที่หัวหน้าเป็นผู้กำหนด	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติตาม <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน จึงทำงานในเวลาปกติอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังทุ่มเทและอุทิศเวลาแรงกายแรงใจทำงานด้วยความเอาใจใส่ และติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ พยายามเรียนรู้งานในหน้าที่ และศึกษาการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืออยู่ในขอบข่ายของงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยที่ไม่จำกัดว่างานนั้นจะมีค่าตอบแทนให้หรือไม่หรือทำงานในสถานที่ใดก็ตาม <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3 ) - ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความคิดเห็นว่า ถ้าเป็นงานที่ชอบ/ถนัด หรือมีการวางแผนงานที่ดีทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านหรือใช้เวลาทำงานเพิ่ม

## การให้คะแนน (ต่อ)

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
	<b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับคะแนน 1) ..... ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับ คะแนน 2) เช่น ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า เป็นคนทำงานขี้ จึงต้องใช้เวลา ทำงานมากกว่าปกติ ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับคะแนน 3) ..... ..... .....

## 1.3 ความตรงต่อเวลา

**คำถามที่ 3** ก. ถ้าให้เกรดหรือระดับคะแนนความตรงต่อเวลา (ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการนัดหมาย การส่งงาน การส่งหนังสือคืนห้องสมุด การตอบบัตรลงเวลาทำงาน ฯลฯ) คุณประเมินว่าคุณควรจะได้ระดับคะแนนเท่าไร? A+, A, B+, B, C+, C, D+ และ D เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

ข. สาเหตุของการพลาดเวลาส่วนใหญ่เกิดจากอะไร

## การให้คะแนน ข้อ ก.

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. A+ และ A 2. B+, B และ C+ 3. C, D+ และ D	<input type="checkbox"/> C, D+ และ D <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์พลาดการนัดหมายเป็นส่วนใหญ่ - ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ให้ความสำคัญกับการนัดหมายกับผู้อื่น และมองข้ามความสูญเสียที่จะได้รับ  <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1) ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> B+, B และ C+ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นคนค่อนข้างตรงต่อเวลาให้ความสำคัญกับการนัดหมายไม่ค่อยติดขัด  <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 2) ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> A+ และ A <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นคนตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญอย่างมากกับการนัดหมาย/กิจกรรมที่มีกำหนดเวลา และเคารพสิทธิเรื่องเวลาของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนตระหนักดีถึงความสูญเสียที่เกิดขึ้นถ้าพลาดการนัดหมายหรือกิจกรรมนั้นๆ  <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3) ..... ..... .....

## การให้คะแนน ข้อ ข.

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ความเรียบร้อยของคน เอง 2. มีงานอื่นเข้ามาแทรก 3. เหตุสุจริต	<input type="checkbox"/> ความเรียบร้อยของตนเอง <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้ เห็นว่า ไม่สามารถกำหนดและ จัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม เมื่อทลาคณิตจึงหาเหตุต่าง ๆ มา อ้าง เช่น บอกว่า รอดคิด ผนคค อารมณ์ไม่ดี ไม่อยากออกนอก บ้าน เปลี่ยนใจไม่อยากทำ กิจกรรมนั้น ๆ <b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ            เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้            รับคะแนน 1)</b> ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> มีงานอื่นเข้ามาแทรก <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็น ว่า สามารถจัดสรรเวลาได้ดี การทลาคณิตมีเหตุเนื่องมาจาก ความจำเป็นอย่างอื่นซึ่งมีความ สำคัญ เข้ามาแทรกเช่น มีงาน ที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน <b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ            เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้            รับคะแนน 2)</b> ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> เหตุสุจริต <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็น ว่า สามารถจัดสรรเวลาได้ดี มาก และทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ตรงตามตารางเวลาที่วางไว้ ล่วงหน้า การทลาคณิตเกิดขึ้น เนื่องจากประสบเหตุสุจริต จริง ๆ เช่น เกิดอุบัติเหตุ เจ็บ ป่วยกระทันหัน ฯลฯ <b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ            เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้            รับคะแนน 3)</b> ..... ..... ..... .....

## 1.4 ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

**คำถามที่ 4** ก. ก่อนที่คุณจะส่งผลงานของคุณให้กับหัวหน้างาน (หรือส่งครู) โดยปกติคุณตรวจสอบผลงานก่อนส่งกี่ครั้ง

ข. คุณมักจะรู้สึกอย่างไรกับงานที่ส่งไป (ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบก่อน แล้วจึงค่อยเสนอตัวเลือก)

1. มักจะรู้สึกอยากนำมาแก้ไขใหม่ รู้สึกเหมือนยังไม่เสร็จเรียบร้อย
2. มักจะรู้สึกพอใจงานที่ทำ เพราะทำอย่างเต็มความสามารถ
3. มักจะรู้สึกว่างานจะดีหรือชั่วก็ปล่อยให้ไปตามยถากรรม

ทำไม จึงรู้สึกอย่างนั้น

การให้คะแนน ข้อ ก.

ประเด็นคำตอบที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ไม่เคยตรวจเลย 2. ตรวจบางครั้งและไม่สม่ำเสมอ 3. ตรวจสอบอย่างน้อย 1 ครั้ง ทุกครั้ง	<input type="checkbox"/> ไม่เคยตรวจเลย  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าไม่ละเอียดรอบคอบในการทำงาน, ไม่ได้ตระหนักถึงการคิดใคร่ครวญเพื่อให้งานถูกต้องและสมบูรณ์ เนื่องจากผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ตั้งใจทำงาน, ทำให้พอเสร็จ, ไม่เห็นความจำเป็นของความละเอียดรอบคอบในการทำงาน และไม่คำนึงถึงอันตรายและผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่น คิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนเองที่จะต้องตรวจสอบงานที่ทำไปแล้ว	<input type="checkbox"/> ตรวจบางครั้งและไม่สม่ำเสมอ  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความเห็นว่าการตรวจรายละเอียดและข้อผิดพลาดของงาน ขึ้นอยู่กับความสำคัญ ความเสี่ยง และความจำเป็นของงาน ซึ่งแต่ละงานมีไม่เท่ากัน บางชิ้นมีความเสี่ยงและเกี่ยวกับความปลอดภัยของคนจำนวนมากจึงต้องพิจาราก่อน โคนปัญหาซึ่งจำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบอย่างละเอียดถี่ถ้วน	<input type="checkbox"/> ตรวจสอบอย่างน้อย 1 ครั้ง ทุกครั้ง  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน คิดไตร่ตรองถึงความสำคัญของการตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงาน, พยายามที่ลดข้อบกพร่องของงานให้น้อยที่สุด และป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสียต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วยการตรวจสอบทุกขั้นตอนการผลิตอย่างถี่ถ้วนอย่างน้อย 1 ครั้งเสมอ สำหรับงานที่มีความสำคัญ มีความเสี่ยงมาก หรือเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของคนจำนวนมากก็จะเพิ่มขึ้นตอนและจำนวนครั้งของการตรวจสอบให้มากขึ้น

## การให้คะแนน ข้อ ก. (ต่อ)

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
	<p>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 2)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

## การให้คะแนน ข้อ ข.

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
<p>1. มักจะรู้สึกว่าจะดีหรือชั่วก็ปล่อยไปตามยถากรรม</p> <p>2. มักจะรู้สึกอยากนำมาแก้ไขใหม่ รู้สึกเหมือนยังไม่เสร็จเรียบร้อย</p> <p>3. มักจะรู้สึกพอใจงานที่ทำ</p>	<p><input type="checkbox"/> ปล่อยไปตามยถากรรม <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>ผู้ถูกสัมภาษณ์ทำงานไม่ละเอียดรอบคอบ , ไม่มีการวางแผนการทำงาน , ไม่ชอบการเรียนรู้และปรับปรุงงาน เมื่อผู้ประเมิน/หัวหน้าหรือครูตรวจสอบพบว่ามีข้อผิดพลาดกลับเชื่อว่าเป็นเรื่องโชคร้าย หรือมีอำนาจเหนือธรรมชาติคลั่งคลั่งให้เป็นไป</p>	<p><input type="checkbox"/> อยากนำมาแก้ไขใหม่ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าผลงานหรือการทำงานยังมีข้อบกพร่อง ที่เกิดจากความไม่ละเอียดรอบคอบ เช่น ขาดการวางแผน ขาดการเตรียมการหรือขาดตรวจสอบในระหว่างการทำงาน ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์ยอมรับและพร้อมที่จะเรียนรู้/ปรับปรุงและแก้ไขให้ผลงานนั้น ๆ ดีขึ้น</p>	<p><input type="checkbox"/> พอใจกับผลงานที่ทำ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ผลงานที่ทำออกมาแต่ละชิ้นนั้นเป็นงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีความประณีต เป็นไปตามที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องการ ซึ่งผ่านการคิดไตร่ตรอง และวางแผนการทำงานอย่างละเอียดรอบคอบ มีการเตรียมการและการตรวจสอบคุณภาพทั้งก่อน-ระหว่าง และหลังการผลิต หรือสร้างเป็นชิ้นงานแล้ว เพื่อลดข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ควบคุมและแก้ไขได้</p>

## การให้คะแนน ข้อ ข. (ต่อ)

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับคะแนน 1)</b> ..... ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับ คะแนน 2)</b> ..... ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับคะแนน 3)</b> ..... ..... ..... .....

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## 2. มนุษยสัมพันธ์

### 2.1 การทำงานเป็นทีม

**คำถามที่ 5:** ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยกำหนดว่าทีมหนึ่ง ๆ มีสมาชิก 5 คน เพื่อนร่วมงานในทีมของคุณจะเลือกคุณเป็นคนแรกหรือคนสุดท้ายเพราะเหตุใด

#### การให้คะแนน:

ประเด็นคำตอบที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ถูกเลือกเป็นคนสุดท้าย	<input type="checkbox"/> ถูกเลือกเป็นคนสุดท้าย  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือส่วนงานที่ได้รับผิดชอบ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน , มีจิตใจคับแคบ , ไม่รู้จักวิธีการแสดงความคิดเห็น และไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	<input type="checkbox"/> ถูกเลือกเป็นคนกลาง ๆ (คนที่ 2-3 หรือขึ้นอยู่กั้งงาน)  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ หรือส่วนของงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีพอใช้ ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ส่วนใหญ่จะรับฟังความคิดเห็น (เป็นผู้ตาม) และรู้จักวิธีการแสดงความคิดเห็นให้เพื่อนร่วมงานคล้อยตามบ้างเป็นบางครั้ง สำหรับงานที่ชอบหรือที่ถนัด ซึ่งเพื่อนร่วมงานทราบว่าจะทำได้ดี ก็มักจะถูกเลือกเป็นคนแรกแต่ถ้าเป็นงานที่ไม่ชอบ/ไม่ถนัดก็จะถูกเลือกเข้ากลุ่มเป็นอันดับรอง ๆ ลงไป	<input type="checkbox"/> ถูกเลือกเป็นคนแรก  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า มีความสามารถและทักษะด้านการจัดการ มีความรอบรู้ในลักษณะงานที่ทำและรับผิดชอบงานในภาพรวมได้เป็นอย่างดี มีความเป็นผู้นำสูง สามารถแบ่งงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างยุติธรรม , ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี , สามารถงู้อใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงาน , รู้จักวิธีการแสดงและรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน , มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย/ประนีประนอมและมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ
2. ถูกเลือกเป็นคนกลาง ๆ	<b>หมายเหตุ พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1</b> ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 2</b> ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3)</b> ..... ..... .....
3. ถูกเลือกเป็นคนแรก			

## 2.2 การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน

**คำถามที่ 6 :** ถ้าหัวหน้าของคุณมอบหมายให้คุณทำโครงการร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเข้ากันไม่ได้ แต่เขาเป็นผู้ชำนาญการด้านนี้เพียงคนเดียวของบริษัท คุณจะทำอย่างไรกับสถานการณ์เช่นนี้

### การให้คะแนน

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ไม่ร่วมงานด้วย 2. ทำอย่างไม่เต็มใจ 3. ช่วยกันทำอย่างเต็มที่	<input type="checkbox"/> ไม่ร่วมงานด้วย <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความ คิดเห็นว่า ไม่สามารถปรับตัว หรือไม่ พยายามหาวิธี ที่จะ ปรับความเข้าใจ , โกล่เกลี่ย , ประนีประนอมให้สามารถทำ งานกับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่ พยายามปรับปรุงบุคลิกภาพที่ มีผลต่อมนุษยสัมพันธ์กับผู้ อื่น เช่น รู้จักแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจนักกีฬา มี สัมมาคารวะ อ้อมแอ้มแจ่มใส อ่อนน้อมต่อคน รู้จักเสีย ละคร ไม่อคติเห็นงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ผลงานสำเร็จ เช่น “บอกว่าหัวหน้าว่าให้เปลี่ยน งานให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ไปทำ หน้าที่อื่น” หรือ “ให้บริษัท จ้างผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญ การคนอื่นมาช่วยแทน”	<input type="checkbox"/> ทำอย่างไม่เต็มใจ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความเห็น ว่า ได้ใช้ความพยายามที่จะปรับ ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน แล้ว แต่อาจใช้วิธีการที่ไม่ ยืดหยุ่น หรือขาดการประนี ประนอมที่ดี จึงใช้วิธีการหลีกเลี่ยง การเผชิญหน้าเมื่อมีข้อขัด แย้งในการทำงาน แต่มีความ พยายามทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	<input type="checkbox"/> ช่วยกันทำอย่างเต็มที่ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า สามารถแยกแยะเรื่อง ส่วนตัวกับเรื่องงานได้ สามารถทำงานที่ได้รับมอบ หมายอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งฝึกฝนและพัฒนา ความสามารถของตนเองให้ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทัดเทียมกับ เพื่อนงาน คำนึงถึงความ สำเร็จของงานซึ่งจะเกิดขึ้น ได้จากความร่วมมือกันทำ งาน ขณะเดียวกันก็สามารถ ปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วม งาน ด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่น หรือประนีประนอม และมีความ สามารถในการไกล่ เกลี่ย เรียนรู้เกี่ยวกับการปรับ ปรุงบุคลิกภาพของตนเอง เช่น ปรับมุมมองให้เป็นคน ใจกว้าง อ้อมแอ้มแจ่มใส มี สัมมาคารวะ เกียสละ และ มั่นใจในตนเอง

## การให้คะแนน (ต่อ)

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับคะแนน 1)</b> ..... ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับ คะแนน 2)</b> ..... ..... ..... .....	<b>หมายเหตุ (พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ รับคะแนน 3)</b> ..... ..... ..... .....



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 3. ความอดทน

## 3.1 การควบคุมอารมณ์และการกระทำของตนเอง

**คำถามที่ 7** : ก. ถ้ากรรมการผู้ตัดสินการแข่งขันกีฬา( ยกตัวอย่างประเภทกีฬาที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ชอบเล่น หรือชอบชมการแข่งขัน ) ตัดสินอย่างไม่ยุติธรรมทำให้ทีมของคุณแพ้ คุณรู้สึกอย่างไร  
 ข. คุณคิดว่าควรจะทำอย่างไรกับสถานการณ์เช่นนี้

## การให้คะแนน ข้อ ก.

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1.โกรธ 2.เฉย ๆ 3. มีน้ำใจนักกีฬา	<input type="checkbox"/> โกรธ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า มีอาการโกรธทางสีหน้าและแววตา , ใช้น้ำเสียงและคำพูดดุคดรุนแรง ไม่สามารถระงับอารมณ์ได้ เมื่อรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมของกรรมการผู้ตัดสิน และไม่คำนึงถึงกติกา มารยาทของการแข่งขัน <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1 ) ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> เฉย ๆ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า สามารถสามารถระงับอารมณ์ ในขณะนั้นได้ ดีพอสมควร มีสีหน้าและแววตาปกติ ใช้น้ำเสียงเป็นปกติ <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 2 ) ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> มีน้ำใจนักกีฬา <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า สามารถระงับอารมณ์ ในขณะนั้นได้ ดี แสดงความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้รู้ชนะรู้ถ้อย ไม่สนใจเจ็บเก็บความแค้น <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3 ) ..... ..... .....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การให้คะแนน ข้อ ข.

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ปะทะ 2. หลีกเลียง 3. เล่นในเกม	<input type="checkbox"/> ปะทะ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้ เห็นว่า ไม่เห็นวิธีการแก้ ปัญหาได้ดีกว่าวิธีการใช้ความ รุนแรง โดยไม่ใช้วิธีการยุติ ปัญหาตามกฎ/กติกาการแข่ง ขัน เพื่อให้ การแข่งขัน สามารถดำเนินได้ต่อไป เช่น ( การประท้วงหรือการออก จากการแข่งขัน การเข้าไปต่อ ว่ากรรมการโดยตรง หรือการ ขว้างปาอุปกรณ์การแข่งขัน )  <b>หมายเหตุ</b> พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ ด้รับคะแนน 1 ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> หลีกเลียง <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้ เห็นว่า พยายามหลีกเลียงปัญหา เพราะประเมินความอดทนของ คนเองมีจำกัด แต่พยายามแก้ ปัญหา โดยดำเนินการตาม กฎ/กติกาการแข่งขัน เพื่อให้การ แข่งขันยังคงดำเนินต่อไปจนถึง จุดสิ้นสุด เช่น ให้ผู้ควบคุมทีม และฝึกสอนทำการประท้วงต่อ คณะกรรมการตัดสิน แทนการ ประท้วงด้วยตนเอง เป็นต้น  <b>หมายเหตุ</b> พฤติกรรมหรือเหตุผล อื่นๆที่พิจารณาให้ ด้รับคะแนน 2 ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> เล่นในเกม <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> - ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้ เห็นว่า พยายามเตือนตนเอง ให้ทำหน้าที่ของตนเองให้ดี ที่สุด เพื่อให้การแข่งขัน ดำเนินต่อไปจนถึงจุดสิ้นสุด และเป็นไปอย่างถูกต้องตาม กติกาของการแข่งขัน , ยอมรับ คำตัดสินของกรรมการ , เข้าใจสภาพการณ์ได้ดี นำข้อ ผิดพลาดในการเล่นมาปรับ ปรุงในการแข่งขันคราวต่อไป ไป , สามารถแก้ปัญหาโดย ใช้ความประนีประนอม , ใช้ อารมณ์ขันในการแก้ปัญหา เพื่อให้เหตุการณ์คลายไปใน ทางที่ดี  <b>หมายเหตุ</b> พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ ด้รับคะแนน 3 ..... ..... ..... .....

### 3.2 ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหน็ดเหนื่อย

**คำถามที่ 8 :** ถ้าคุณเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมาแล้วถึง 16 ชั่วโมงโดยไม่ได้หยุดพักในช่วงที่เร่งด่วน และเป็นความเป็นความตายของบริษัท หัวหน้าของคุณให้คุณอยู่ช่วยต่อไปอีก 8 ชั่วโมง คุณจะตัดสินใจอย่างไรต่อสถานการณ์เช่นนี้

#### การให้คะแนน

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ไม่ช่วย 2. ช่วยอย่างไม่เต็มใจ 3. ช่วยอย่างเต็มใจ	<input type="checkbox"/> ไม่ช่วย <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะถูกขอร้องอย่างไร ก็ไม่สามารถอยู่ช่วยเหลืองานได้ เนื่องจากไม่สามารถทนต่อสภาพการทำงานที่ออกนอก ความเหน็ดเหนื่อยอ่อนล้า และความกดดันจากการทำงานที่เร่งรีบได้ การอยู่ช่วยเหลือต่อไปเป็นสิ่งเปล่าประโยชน์หรือผู้ตอบก็เหนื่อยเปล่า <b>หมายเหตุ ( พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1 )</b> ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> ช่วยอย่างไม่เต็มใจ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความเห็นขอมช่วยเหลืองานต่อไป อาจมีเงื่อนไขบางประการเพื่อต่อรอง (เช่น การขอค่าตอบแทนเพิ่มเติม ฯลฯ ) แต่ไม่ได้มีการลงใจผู้ร่วมงานอื่นๆ ให้ช่วยกันทำงานให้ <b>หมายเหตุ ( พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 2 )</b> ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> ช่วยอย่างเต็มใจ <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหน็ดเหนื่อย ยินดีช่วยเหลืองานด้วยความเต็มใจ พยายามลงใจให้ผู้ร่วมงานทั้งหมดร่วมมือร่วมกันอย่างเต็มที่ , วางแผนหรือผลักดันให้งานสำเร็จให้ได้ ( เช่น จัดเวรหรือผลัดในการทำงานและพักผ่อน ) <b>หมายเหตุ ( พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3 )</b> ..... ..... ..... .....

#### 4. แรงจูงใจในการทำงาน

**คำถามที่ 9:** ระหว่างงานที่คุณรู้สึกชอบ กับงานที่ทำแล้วได้รับค่าตอบแทนดี คุณคิดว่าคุณภาพผลงานของคุณชิ้นไหนจะดีกว่ากัน เพราะอะไร

#### การให้คะแนน

ประเด็นคำตอบ	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ไม่ทราบ 2. คุณภาพของงานที่ให้ค่าตอบแทนจะดีกว่า 3. คุณภาพของผลงานที่ชอบจะดีกว่า	<input type="checkbox"/> ไม่ทราบ  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความเห็นว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่สามารถบอกได้ว่าตนเองมีความชอบหรือความถนัดในงานด้านใด จึงไม่สามารถกำหนดความสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง คุณภาพของงานจะขึ้นอยู่กับความต้องการและคำสั่งของหัวหน้าเป็นสำคัญ  <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1) ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> คุณภาพของงานที่ให้ค่าตอบแทนจะดีกว่า  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับงานที่มีค่าตอบแทนสูงมากกว่างานที่รู้สึกชอบ คุณภาพของงานขึ้นอยู่กับถึงพอใจ ( เช่น เงินเดือนสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ) และอาจจะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่เมื่อได้รับค่าตอบแทนหรือสิ่งพอใจที่มากกว่า  <b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 2) ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> คุณภาพของผลงานที่ชอบจะดีกว่า  <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่สามารถผลักดันให้เกิดผลงานที่ดี เนื่องจากมีทัศนคติและแรงจูงใจในตนเอง สามารถกำหนดความสำเร็จของงานได้ไม่ว่าจะมีสิ่งพอใจหรือไม่ก็ตาม จากความชอบในลักษณะงานที่ทำ มีการวางแผนเตรียมการผสมผสานกับความตั้งใจ และใส่ใจกับรายละเอียดเล็กๆน้อย ๆ ตลอดจนพัฒนาและลดข้อบกพร่องของงานให้น้อยที่สุด ทำให้ผลงานที่ทำมีคุณภาพที่ดีและประสิทธิภาพที่น่าพอใจ  <b>หมายเหตุ</b> ( พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3 ) ..... ..... ..... .....

## 5. ความซื่อสัตย์

**คำถามที่ 10 :** ถ้าเพื่อนร่วมงานของคุณ เพิ่มค่าอะไหล่ที่ไม่ได้เสียบลงในใบเสร็จรับเงินของคุณ ( หรือ ใบเบิกซื้อวัสดุ ) ถ้าคุณเพิ่งเข้ามาทำงานได้เพียง 7 วัน และเพื่อนร่วมงานคนดังกล่าวเป็นที่เลี้ยงที่สอนงานให้คุณด้วย คุณจะทำอย่างไรกับสถานการณ์เช่นนี้

### การให้คะแนน

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. เขาเข้าไปเอาค่าไป ไร 2. ดักเตือน 3. บอกหัวหน้า	<input type="checkbox"/> เขาเข้าไปเอาค่าไปไร <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า เขาความจงรักภักดีต่อ บริษัท ไม่ช่วยเป็นหูเป็นตา หรือดักเตือนเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำผิด หรือ อภัยออก ทรัพย์สินของบริษัท เพราะกลัวมีปัญหาเพื่อนร่วมงาน จึงเพิกเฉย หรือไม่พยายาม แก้ไขในสิ่งที่ผิดด้วยการปิด ความลับ ค.ชอบ เช่น ผู้ สัมภาษณ์กล่าวว่ามีใช้หน้าที่ ของตนเอง <b>หมายเหตุ ( พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1 )</b> ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> บอกหัวหน้า <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า ควรหาทางป้องกัน การหาประโยชน์ในทางมิชอบ ด้วยการ บอกหัวหน้าให้ทราบทันที เพื่อ หาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม เช่น การวางระบบและ มาตรการให้รัดกุมเกี่ยวกับการ ตรวจสอบอะไหล่ - เสียบ , การ ลงรายการซื้อ - เบิกจ่ายสินค้า และการนำสิ่งของออกจากบริษัท <b>หมายเหตุ ( พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับ คะแนน 2 )</b> ..... ..... ..... .....	<input type="checkbox"/> ดักเตือน <b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์ชี้แจงว่า ต้องพยายามหาโอกาสดัก เตือนว่าไม่ควรทำพฤติกรรม เช่นนั้น เพราะการไม่ซื่อสัตย์ และไม่จงรักภักดีต่ออาชีพ เป็นสิ่งน่าอาย และก่อให้เกิดผลทางตรงต่อตัวเขาเอง และผลทางอ้อมซึ่งจะเกิดขึ้น กับบริษัททำให้ถูกคัดค้าน ความไม่ไว้วางใจที่จะมาใช้ บริการอีกต่อไป <b>หมายเหตุ ( พฤติกรรมหรือ เหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3 )</b> ..... ..... ..... .....



## 6. ความคิดสร้างสรรค์

**คำถามที่ 11.** ถ้าบริษัทของเราจัดให้มีการแข่งขันในเรื่องการประหยัด ในฐานะที่คุณเป็นช่าง ๆ ส่วนที่คุณทำงานอยู่มีเศษเหล็ก ทองแดงและตะกั่วที่กลายเป็นของเสียจำนวนมาก มีแนวทางให้คุณเลือก 2 แนวทาง คือ

1. โครงการตั้งประดิษฐ์จากสิ่งเหลือใช้

2. โครงการพัฒนาวิธีการและระบบเพื่อให้ของเสียจากการผลิตเป็น “ศูนย์”

คุณจะเลือกแนวทางหรือวิธีการใด เพราะเหตุใดจึงเลือกเช่นนั้น และช่วยอธิบายสิ่งที่คุณคิดว่าจะทำว่าเป็นอย่างไร

**การให้คะแนน** โครงการตั้งประดิษฐ์จากสิ่งเหลือใช้

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
1. ไม่ทราบจะทำอะไร	<input type="checkbox"/> ไม่ทราบจะทำอะไร	<input type="checkbox"/> โครงการที่คิดไว้ยังมีข้อปรับปรุงบ้าง	<input type="checkbox"/> โครงการที่คิดไว้ดีเยี่ยม
2. โครงการที่คิดไว้ยังมีข้อปรับปรุงบ้าง	<b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่สามารถแสดงความคิดเห็น/อธิบายเกี่ยวกับสิ่งประดิษฐ์ ขั้นตอนการสร้าง การประดิษฐ์ หรือแนวคิดในการคิดแปลง/พลิกแพลงอย่างง่าย ๆ ได้เลย	<b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น/อธิบายเกี่ยวกับสิ่งประดิษฐ์ ขั้นตอนการสร้าง การประดิษฐ์ หรือแนวคิด คิดแปลง/พลิกแพลง ซึ่งเป็นงานสร้างสรรค์ในระดับกลาง ๆ ไม่แตกต่างจากคนอื่น ๆ มักพบข้อผิดพลาด/บกพร่อง/ขาดความสมบูรณ์ในด้านใดด้านหนึ่งเสมอ เช่น อาจบกพร่องในเรื่องประโยชน์ใช้สอยและความคุ้มค่าคุ้มทุน	<b>พฤติกรรมเกณฑ์</b> ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถบอกลักษณะของสิ่งที่ประดิษฐ์ว่าเป็นสิ่งแปลกใหม่ หรือมีรูปทรงสวยงาม น่าใช้ และบอกขั้นตอนการประดิษฐ์ได้ ครบตามหลักวิชาการ และบำรุงรักษาง่าย มีประโยชน์และคุ้มค่า
3. โครงการที่คิดไว้ดีเยี่ยม	ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าขาดความฉับไวในการตอบ การเรียนรู้ และการตัดสินใจต่อกรณี การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความสนใจใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความสนใจใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

**การให้คะแนน (ต่อ)**

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
	<p><b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 2)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

**การให้คะแนน โครงการพัฒนาวิธีการและระบบเพื่อลดของเสียจากการผลิตให้เป็นศูนย์**

ประเด็นคำตอบ ที่เป็นไปได้	คะแนนและพฤติกรรมเกณฑ์		
	1	2	3
<p>1. ไม่ทราบจะทำอะไร</p> <p>2. โครงการที่คิดไว้ ยังมีข้อที่ต้องปรับปรุง</p> <p>3. โครงการที่คิดไว้ดีเยี่ยม</p>	<p><input type="checkbox"/> ไม่ทราบจะทำอะไร</p> <p><b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่สามารถบอกแนวความคิดใดๆ หรือขั้นตอนการปฏิบัติได้ที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้น เช่น การเพิ่มความถี่ในการตรวจสอบผลผลิตให้มากขึ้น หรือการเพิ่มตัวอย่างในการสุ่มให้มากขึ้น ตลอดจนการตรวจความสะอาดห้องปฏิบัติงาน ฯลฯ</p> <p><b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 1)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><input type="checkbox"/> โครงการที่คิดไว้ ยังมีข้อที่ต้องปรับปรุง</p> <p><b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถอธิบายแนวคิดหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นได้</p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถอธิบายจุดประสงค์ ขั้นตอนและวิธีการในการจัดทำโครงการได้ แต่ยังมีจุดบกพร่องบางจุด ซึ่งบางอย่างไม่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง หรือทำได้ยาก</p> <p><b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 2)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><input type="checkbox"/> โครงการที่คิดไว้ดีเยี่ยม</p> <p><b>พฤติกรรมเกณฑ์</b></p> <p>- ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถอธิบายแนวคิด/ขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นได้ และบอกแนวทางการจัดทำโครงการในเรื่องจุดประสงค์ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติในการจัดทำโครงการดังกล่าวเพื่อแก้ปัญหาของบริษัท โดยตั้งอยู่บนหลักวิชาการที่ดี และมีแนวโน้มที่สามารถปฏิบัติได้ หรือกำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน</p> <p><b>หมายเหตุ</b> (พฤติกรรมหรือเหตุผลอื่นๆที่พิจารณาให้ได้รับคะแนน 3)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

## ตอนที่ 2

## ตัวอย่างแบบสังเกตและวิเคราะห์

คำชี้แจง 2 : ให้กรรมการผู้สังเกตพิจารณาคะแนนบุคลิกภาพโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน  
ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับ

องค์ประกอบของ บุคลิกภาพ	คุณลักษณะย่อยและประเด็นชีวิตใน องค์ประกอบของบุคลิกภาพ	คะแนนที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้รับ				
		1	2	3	4	5
2. ความสามารถในการแสดงออกทางวาจา	2.1 ความสามารถในการแสดงออกทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ : การแสดงความคิดเห็นหรือจุดยืนของตนเองได้ดี , พูด ได้อย่างที่ใจคิด , ตีประเด็นความคิดเห็นได้ฉับไว 2.2 ความถูกต้องด้านภาษาและไวยากรณ์ : การสื่อสาร ได้ชัดเจนและ จัดโครงสร้างในสิ่งที่จะนำเสนอ , สามารถใช้คำศัพท์ ได้ หลากหลาย , ใช้คำได้เหมาะสมกับกาลเทศะ 2.3 น้ำเสียงและลีลาในการพูด : น้ำเสียงไม่สั้น , น้ำเสียงราบรื่น , มีจังหวะ- จะโคน , ไม่คัดเสียง , ไม่โหยง , ไม่นั่นเสียง			✓		
			✓			✓

ในตอนที 2 กำหนดการให้คะแนนเป็นมาตรฐานค่าไว้เป็น 5 ระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก/ตอบได้เหมาะสมมากที่สุด  
 4 หมายถึง การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก/ ตอบได้เหมาะสมมาก  
 3 หมายถึง การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก/ตอบได้เหมาะสม  
 2 หมายถึง การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก/ตอบได้เหมาะสมน้อย  
 1 หมายถึง การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออก/ตอบได้เหมาะสมน้อยที่สุด

## การใช้แบบสัมภาษณ์ร่วมกับแบบสังเกตและวิเคราะห์

## ก่อนการสัมภาษณ์

ข้อที่ 1 ลักษณะทางกายภาพและพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย

## 1.1 รูปร่างลักษณะ

1. ขนาดของรูปร่าง พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสูงและน้ำหนัก

น้ำหนักที่เหมาะสม = [ ความสูง - 100 ] + 15 กิโลกรัม

โดยทั่วไปขนาดรูปร่างที่เหมาะสมสามารถคาดคะเนด้วยสายตาได้

- สำหรับผู้ที่ผอมเกินไป ให้พิจารณาพร้อมกับลักษณะอาการของคนคิดยาเสพติด และสุขภาพ  
 อนามัยและนิสัยการรับประทานอาหารโดยรวม โดยถามผู้ถูกสัมภาษณ์ตรง ๆ เช่น “เคยเสพยาเสพติด

บ้างหรือไม่” “เคยเสพยาเสพติดเหล่านี้บ้างหรือไม่ เช่น บุหรี่ สุรา กัญชา ฟีน เฮโรอีน และอื่น ๆ” โดยเริ่มจากการถามถึงสิ่งเสพติดที่ถูกกฎหมายก่อน เรื่อยไปจนกระทั่งถึงที่ผิดกฎหมาย

- สำหรับผู้ที่มีน้ำหนักเกินมาก ๆ พิจารณาเกี่ยวกับโรคประจำตัว ทั้งจากการซักถามและรายงานผลการตรวจสุขภาพของแพทย์

## 2. ความพิการหรือความไม่สมบูรณ์ของร่างกาย

**ใบหน้า** สดใส ไม่หมองคล้ำ ชิดเชียว

**ดวงตา** เป็นปกติ ตาไม่แห้ง ตาเข ตาบอด และมีสายตาสั้น สายตาไม่สั้น (มากกว่า 500) สายตาไม่ยาว (มากกว่า 25) สายตาเอียง (มากกว่า 250) หรือตาบอดสี

**แหวงตา** สดใส ตาไม่เหลือง (จากการเป็นโรคดีซ่าน หรือไวรัสตับ)

หกลบตาบ่อย แสดงถึง ความเป็นคนไม่ซื่อสัตย์

หลุดหลิก แสดงถึง ความเป็นคนไม่จริงใจ

ตาแข็ง แสดงถึง ความเป็นคนไม่กลัวคน มักใช้ความรุนแรงแก้ปัญหา

**ริมฝีปาก** สดใส ไม่ซีดหรือไม่ดำคล้ำจากการเสพยาเสพติด

**ฟัน** ขาวสะอาดแหว้วว ไม่ดำ หรือเหลือง หรือมีคราบอาหารติด

**เหงือก** เป็นสีชมพูหรือแดงระเรื่อสดใส เหงือกซีด หรือดำคล้ำจากการเสพยาเสพติด

**นิ้วมือ** นิ้วมือครบและใช้งานได้ดีทั้ง 10 นิ้ว (ให้กำและแบสลับกัน 3-4 ครั้ง) สังเกตว่าไม่มีนิ้วด้วนหรือหยิกงอ ไม่มีคราบดำหรือเหลืองจากการเสพยาเสพติด

**เล็บ** สะอาดและอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทุกเล็บ ไม่ดำสกปรก หัก หลุดหรือมีสีเหลืองและเปราะง่าย

**หูและการได้ยินเสียง** ได้ยินเสียงในระดับความดังปกติ ไม่หูตึง หรือหูหนวก

**แขน** แขนอยู่ในสภาพสมบูรณ์และใช้งานได้ตามปกติ (กางแขนให้ขนานกับพื้น ชิดและพับแขนได้) ไม่มีจุดดำหรือร่องรอยการใช้เข็มฉีดยา

**ขาและเท้า** ขามีลักษณะสมบูรณ์ มีนิ้วเท้าครบ 10 นิ้ว ขาไม่ด้วน ไม่มีคองหรือลีบเล็ก ขาไม่โก่ง สามารถเดินด้วยท่าปกติ และขามีแรงสามารถเดินได้

**ผม** เส้นผมสะอาด ผมไม่ยาวรุงรัง และไม่สกปรกมีกลิ่นเหม็น

**จมูกและลมหายใจ** ไม่มีกลิ่น หรือไอระเหยของยาเสพติด

กรณีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ตาบอด หรือตาบอดสี ควรพิจารณาว่าเหมาะสมกับตำแหน่งอื่นใด หรือไม่ เพราะความรับผิดชอบและการทำงานในตำแหน่งช่าง อาจเกิดอันตรายติดต่อตัวช่างผู้พิการเองและทรัพย์สินของบริษัทได้

กรณีของผู้สมัครติดยาเสพติด นอกจากรายงานผลการตรวจร่างกายของแพทย์แล้ว อาจสังเกตพฤติกรรมอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสวมแว่นดำเพื่อปิดบังอำพราง ระหว่างการสัมภาษณ์แสดงอาการ

กระตักกระต่าย หรือตุกรีตุกลม ถ้าพบว่าผู้สมัครคิดยาเสพติดจะพิจารณาว่าไม่เหมาะสมกับการทำงาน ให้ตกสัมภาษณ์

## 1.2 กิริยาท่าทาง และการแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย

**ชาย** แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับความเป็นชาย ไม่คบแต่งหน้าตา, เขียนคิ้วทาปาก, ทาเล็บ ไม่ควรไว้ผมยาว, ดัดผมหยิก, หรือย้อมสีผม, สวมเสื้อผ้าแบบผู้หญิง, สวมกระโปรง, สวมเสื้อชั้นในสตรี, สวมรองเท้าส้นสูง และสวมเครื่องประดับสตรี นอกจากนี้กิริยาท่าทางที่แสดงออก เช่น การเดินบิดสะโพก, การจีบปากจีบคอ, ดัดเสียง และการกริณีวระหว่างการพูด

**หญิง** แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับความเป็นหญิง ไม่สวมเสื้อคางเกงแบบชาย ยกเว้นชุดปฏิบัติการช่าง ไม่สวมกางเกงยีนส์ขาดและเสื้อยัด

## 1.2 มารยาทและการแสดงออก

มารยาทถือเป็นกฎเกณฑ์ที่เป็นข้อควรปฏิบัติ หรือไม่ควรปฏิบัติของสังคมประการหนึ่ง สังคมการทำงานเป็นหน่วยย่อยของสังคมใหญ่จึงมีกฎระเบียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อย่างไรก็ตามการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานต้องการบุคคลที่เคารพกฎเกณฑ์ของการทำงานโดยเชื่อมโยงพฤติกรรมจากมารยาทและการแสดงออกที่สังคมยอมรับ

### 1. การแสดงออกตามมารยาททางสังคมที่เหมาะสม

**ชาย** ทักทายกรรมการผู้สัมภาษณ์โดยการไหว้หรือคำนับ พร้อมทั้งกล่าวคำ “สวัสดี”

**หญิง** ทักทายด้วยการพนมมือไหว้ ก้มศีรษะ พร้อมทั้งข้อมตัวลงเล็กน้อย พร้อมทั้งกล่าวคำ “สวัสดี”

ทั้ง**หญิงและชาย** ไม่ควรใช้การพยักหน้าทักทาย หรือกล่าวคำว่า “สวัสดี” เฉย ๆ โดยไม่แสดงความเคารพ ซึ่งแสดงถึงความไม่ให้เกียรติแก่กรรมการผู้สัมภาษณ์ สำหรับการพิจารณาคะแนนพฤติกรรมเชิงลบนี้ สามารถให้คะแนนได้ตั้งแต่ 1 ถึง 3 สำหรับกรณีที่ ไม่แสดงการทักทาย กรรมการผู้สัมภาษณ์สามารถพิจารณาให้คะแนน 1

### 2. ความสามารถในการควบคุมตนเองและความสำรวม

(**ขณะสัมภาษณ์** ดูข้อที่ 1 ในข้อที่ 1.2 ข้อ 2 )

**ขณะสัมภาษณ์** การสังเกตและวิเคราะห์ในประเด็นทั่วไป

**ข้อที่ 1** ลักษณะทางกายภาพและการแสดงออกทางกาย

#### 1.1 รูปร่างลักษณะ

(ดู **ก่อนการสัมภาษณ์** ดังที่กล่าวมาแล้ว)

#### 1.2 มารยาทและการแสดงออก

##### 1. การแสดงออกตามมารยาททางสังคมที่เหมาะสม

(ดู ก่อนการสัมภาษณ์ ดังที่กล่าวมาแล้ว)

2. ความสามารถในการควบคุมตนเองและการสำรวจ

กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ร่วมกับการวิเคราะห์พฤติกรรมข้อที่ 3 ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัว เพื่อเชื่อมโยงคุณลักษณะแฝงของผู้ถูกสัมภาษณ์ จากพฤติกรรมดังต่อไปนี้

การใช้นิ้วเคาะโต๊ะ หรือหมุนปากกาเล่น	}	แสดงถึง ความไม่มั่นใจในตนเอง ไม่สำรวจ
การหมุนหรือโยกเก้าอี้เล่น		
การเสยผมตลอดเวลา		
การหาวนอน		แสดงถึง ความเบื่อหน่าย หรืออาจทำงาน โดยไม่มีเวลาพักผ่อน หรืออาจเป็นอาการ “อยากยา” ยาเสพติด
อาการถูกรู้สึกกรน , กระต๊ပ်กระต่าย หรือขาดสมาธิอย่างมาก		แสดงถึง อาจเป็นอาการ “อยากยา” ยาเสพติด ควรพิจารณาด้วยว่าเป็นคนที่มีสมาธิในการทำงานต่ำมาก
การรูกนั่งโดยไม่มีเหตุผล		แสดงถึง ความวิตกกังวล การขาดสมาธิ
การนั่งโยกเก้าอี้		แสดงถึง ความไม่สำรวจและอาจมีวุฒิภาวะต่ำ

3. การเคลื่อนไหวของร่างกาย

สังเกตจาก การเดิน การรูก/นั่งเก้าอี้ การไหว้ทักทาย การเปลี่ยนอิริยาบถจากอย่างหนึ่งกระทำได้อย่างคล่องแคล่ว และกระฉับกระฉวย ไม่ออกอาการระรูกรู้กรนหรือกระต๊ပ်กระต่าย

ข้อที่ 2 ความสามารถในการแสดงออกทางวาจา

สังเกตจาก ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นหรือจุดยืนของตนเองได้ดี พูดได้อย่างที่ใจคิด และตีประเด็นความคิดเห็นได้ฉับไว ( มีความเชื่อมโยงกับข้อที่ 3 ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัว และข้อที่ 4 การใช้เหตุผลและการตัดสินใจ ) พิจารณาว่า

- ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความสามารถพูดสื่อความหมายถึงสิ่งที่ตัวเองเป็น หรือความต้องการของตนเองให้คนอื่นเข้าใจได้ชัดเจน หรือไม่
- ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่กล้าบอกสิ่งที่เป็นตัวตนจริง ๆ เพราะกลัวว่าจะไม่ได้งาน หรือไม่
- พูดบิดเบือนความจริง หรือพูดแต่สิ่งดี ๆ เพื่อให้ได้งาน หรือไม่
- แสดงความคิดเห็นซ้ำ หรือไม่ค่อยพูด หรือไม่

ประเด็นการพิจารณาดังกล่าว กรรมการผู้สัมภาษณ์จะต้องใช้วิจารณญาณอย่างสูง เนื่องจากจะเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรจะได้ผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมทำงานให้กับองค์กรนาน ๆ

## 2.2 ความถูกต้องด้านภาษาและไวยากรณ์

สังเกตจากการสื่อสารได้ชัดเจนและจัดโครงสร้างในสิ่งที่จะนำเสนอ ความสามารถใช้อำนาจที่ได้หลากหลายใช้คำได้เหมาะสมกับกาลเทศะ พิจารณาจาก

- สามารถเรียงประโยคได้ถูกต้อง และเรียงลำดับความสำคัญหรือลำดับเหตุการณ์ก่อน-หลังได้
- ไม่พูดจากวกวน เข้าใจยาก หรือต้องถามซ้ำซ้ำทวนบ่อย ๆ ไม่ใช่ด้อยคำหยาบคาย มีความหมายตอ้งแจ้งต่อ่งงำม คำพวน หรือคำแสดง

ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานโดยทั่วไป จะมีการสื่อสารภายในองค์กรทั้งที่เป็นแบบสื่อสารทางเดียว ( การรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ ) และแบบสื่อสารสองทาง ( การประชุมหรือรายงานผล/ปัญหาต่าง ๆ ) การสื่อสารที่ชัดเจนมักจะเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของงานเสมอ เช่น ความหมายของ ① “งานที่ต้องแก้ไขก่อน” กับ ② “งานที่ควรแก้ไขก่อน” ต้องเลือกทำ ① ก่อน ②

## 2.3 น้ำเสียงและลีลาในการพูด สังเกตได้จาก

- น้ำเสียงราบรื่น มีจังหวะจะโคนในการพูด
- ไม่ดัดเสียง/ บิบบให้เสียงแหลมเล็ก ( ความเป็นหญิง-ชายตรงตามเพศ )
- ไม่ใช้น้ำเสียงโศกฮากข่มขู่ ( พฤติกรรมก้าวร้าว ชอบใช้กำลังและความรุนแรง )
- น้ำเสียงสั้น ( ความวิตกกังวล กลัว หรือสับสน )

การสังเกตและวิเคราะห์จะเชื่อมโยงกับคุณลักษณะแฝงในตัวผู้ถูกสัมภาษณ์

## 3. ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัว

### 3.1 ความมั่นคงทางอารมณ์ สังเกตจาก

- ความเครียดที่สะสมไว้ในตัวผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน ในระดับที่แตกต่างกัน
- การผ่อนคลายความตึงเครียด
- ความเป็นคนใช้อารมณ์
- ความสามารถในการสะกดกลิ่นอารมณ์
- ความเชื่อมั่นในตนเอง

กรรมการผู้สัมภาษณ์ต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับคุณลักษณะแฝงของผู้ถูกสัมภาษณ์เชื่อมโยงกับคำถามทุกข้อ โดยสังเกตจากลักษณะทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนการเริ่มต้นคำถาม เช่น กรณีของความเครียดที่สะสม มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของ “ใบหน้าบึ้งตึงตลอดเวลา ขมวดคิ้ว ไม่มีรอยยิ้ม” และสังเกตปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น หลังจากถามคำถามไปแล้ว ว่าผู้ถูกสัมภาษณ์มีระดับความเครียดเป็นอย่างไร และการแก้ไขหรือผ่อนคลายความเครียด ต่อคำถามหรือสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น กระทำได้ดีเพียงไร สำหรับความเครียดหรือความตึงเครียดเมื่อเข้ารับการสัมภาษณ์ กรรมการผู้สัมภาษณ์สามารถช่วยลด หรือผ่อนคลายความเครียดให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าสู่ภาวะปกติให้เร็วที่สุด

## การสังเกตและวิเคราะห์ที่ในระหว่างการสัมภาษณ์เป็นรายข้อ

### ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 1

1. สังเกตการแสดงออกทางสีหน้า และแววตา ที่แสดงถึงการเป็นคนเอาจริงเอียง เวลาผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงอาการอีกอีก พุคไม่เต็มเสียง หรือไม่กล้าสบตา ( 7.3.1 , 7.3.2 )
2. อาจพิจารณาตรวจสอบได้จากแบบบันทึกประวัติส่วนตัว ในเรื่องผลงานที่เคยทำมาในอดีต วิเคราะห์เชื่อมโยงกับลักษณะงานที่สมัคร

### ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 2

กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรสังเกตและวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ถูกสัมภาษณ์เพิ่มเติมว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดว่า เห็นด้วยกับการใช้เวลาทำงานเพิ่มหรือนอกเวลา เป็นเพราะผู้ถูกสัมภาษณ์ทำงานเช้าหรือไม่ ซึ่งสามารถวิเคราะห์คะแนนที่เกี่ยวกับความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉงของผู้ถูกสัมภาษณ์ (ข้อ 7.1.3)

### ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 3

1. สังเกตการแสดงออกทางสีหน้า และแววตา เวลาผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงอาการอีกอีก พุคไม่เต็มเสียง หรือไม่กล้าสบตา ( ข้อ 7.3.1 และ 7.3.2 )
2. การให้เหตุผลของผู้ถูกสัมภาษณ์สอดคล้องกับการแสดงออกทางสีหน้าหรือไม่ เช่นตอบว่า A+ แต่แสดงสีหน้าวิตกกังวล เป็นไปในลักษณะตามข้อ 1

### ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 4

กรรมการผู้สัมภาษณ์ความสังเกตและวิเคราะห์ลักษณะของผู้ถูกสัมภาษณ์เพิ่มเติม เมื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบในประเด็น “อยากนำมาแก้ไขใหม่” และ “พอใจกับผลงานที่ทำ”

1. ถ้าผู้ถูกสัมภาษณ์ “รู้สึกอยากนำมาแก้ไขใหม่” เพราะรู้สึกว่า ต้องการให้ผลงานดีที่สุด เนื่องจากมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้ผลงานชิ้นนั้นดีขึ้น อาจพิจารณาให้ได้รับคะแนนสูงขึ้นกว่าที่กำหนดไว้

ส่วนอีกกรณีหนึ่ง “ รู้สึกอยากนำมาแก้ไขใหม่” เพราะเป็นคนที่ไม่มั่นใจในตนเอง ดังนั้น คะแนนในแบบสัมภาษณ์ให้พิจารณาตามเกณฑ์ ส่วนคะแนนในแบบสังเกตและวิเคราะห์ ข้อ 3.1 ใน

ข้อ 3 ควรพิจารณาให้คะแนนลดลง

2. ถ้าผู้ถูกสัมภาษณ์ “พอใจกับผลงานที่ทำ” กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรพิจารณาเพิ่มเติมว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นคนที่ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพจริงหรือไม่ หรือเป็นเพราะผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นคนที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำ ดังนั้น



จึงควรค้นหาลักษณะที่แท้จริงของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยใช้คำถามติดตาม เช่น หัวหน้างานชมเชยหรือเปล่า ( ครูให้เกรงอะไร )

ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 5

ในกรณีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ถูกเลือกเป็นคนแรกในกลุ่มทุกครั้ง ควรพิจารณาไปถึงความเชื่อมั่นในตนเอง (7.3.1และ7.3.2) ความเป็นคนจริงจังเชื่อถือได้ ไม่หลอกลวง ภาวะผู้นำ (7.2.1,7.4.1และ7.4.2)มีทักษะในการสื่อสารของผู้ถูกสัมภาษณ์ (7.2.1, 7.2.2 และ7.2.3) ตลอดจนจุดเด่นและความสามารถบางประการที่ปรากฏในแบบบันทึกประวัติส่วนตัว (เช่น ผลการเรียน กีฬา กิจกรรมนอกหลักสูตร และงานอดิเรก)

ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 6

กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรสังเกตการปรับตัว และความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้สัมภาษณ์ (7.3.1 และ7.3.2 ) นอกจากนี้ควรพิจารณาทักษะการสื่อสาร (7.2.1) และการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (7.3.2) และแนวความคิดเกี่ยวกับการประสานประโยชน์ร่วมกัน (7.4.1 และ7.4.2)

ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 7

ข้อ ก.

กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรสังเกต สิทธิ แวดตา ท่าทาง และน้ำเสียง ตลอดจนการใช้คำพูด (7.1.1 , 7.2.1 ,7.2.2 ,7.3.1 และ7.3.2 ) นอกจากนี้ควรตรวจสอบจากแบบบันทึกประวัติส่วนตัว ในประเด็นที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดกฎหมายหรือไม่ โดยเฉพาะความผิดในคดีอาญาเกี่ยวกับการประทุษร้ายต่อร่างกายผู้อื่น

ข้อ ข.

- (7.4.1และ7.4.2)

ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 8

กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรพิจารณา สังเกต และวิเคราะห์ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้ โดยตรวจสอบจากแบบบันทึกประวัติส่วนตัว

■ ผลการเรียนจนจบการศึกษาเป็นอย่างไร ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีผลการเรียนในเกณฑ์ดีโดยสม่ำเสมอ มักมีความอดทน/ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหน็ดเหนื่อยมากกว่าผู้ที่มีผลการเรียนต่ำกว่า

■ ผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด ซึ่งเป็นชนบทห่างไกล หรือครอบครัวมีอาชีพเกษตรกรรมมักจะมีความอดทนมากกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเมืองหรือในเขตกรุงเทพมหานคร

อย่างไรก็ตาม กรรมการผู้สัมภาษณ์อาจใช้คำถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการช่วยเหลือและการแบ่งเบาภาระในบ้านว่า ทำอย่างไรบ้าง

ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 9

กรรมการผู้สัมภาษณ์ ต้องตรวจสอบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์พยายามปรับตัวให้เข้ากับความรู้สึกรู้สึกของกรรมการผู้สัมภาษณ์หรือไม่ ดังนั้นเมื่อการสัมภาษณ์ใกล้สิ้นสุดลง เมื่อกรรมการผู้สัมภาษณ์เปิดโอกาสให้ถามปัญหาข้อใจ ควรตั้งคำถามของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างไร เป็นคำถามอันดับแรกหรือไม่ ด้วยคำถามที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลส่วนนี้แล้ว สิทธิตำหนัการทำทางของผู้สัมภาษณ์เป็นอย่างไร (พอใจ/ไม่พอใจ) นอกจากนี้อาจตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องการได้จากแบบบันทึกประวัติส่วนตัว อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน/สวัสดิการควรแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบภายหลังการสัมภาษณ์

ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 10

ตรวจสอบจากแบบบันทึกประวัติส่วนตัว ในประเด็นที่เกี่ยวกับการกระทำ ความผิดกฎหมายหรือไม่ โดยเฉพาะความผิดที่เกี่ยวกับคดีฉ้อโกง

ขณะถาม-ตอบ : คำถามข้อที่ 11

กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรตรวจสอบถึงสาขาวิชา ลักษณะงานเก่า หรือโครงการงานที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ทำขณะศึกษาอยู่ อาจวิเคราะห์ถึงกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ร่วมกิจกรรม ว่าส่งเสริมความสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานเพียงใด และในขณะถาม-ตอบควรตั้งคำถามใช้เหตุผล (7.4.1และ7.4.2)

### เกณฑ์การตัดสินใจในการคัดเลือกเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่	คำถาม ที่	คุณลักษณะของช่างฯ	คะแนนที่เป็น เกณฑ์ผ่าน
1	1	1. ความรับผิดชอบ	
	2	1.1 ความตั้งใจในการทำงาน	2-3
	3	1.2 ความขยันหมั่นเพียร	2-3
		1.3 ความตรงต่อเวลา	
		ข้อ ก.	2-3
	4	ข้อ ข.	2-3
		1.4 ความละเอียดรอบคอบ	
		ข้อ ก.	2-3
		ข้อ ข.	2-3
	5	2. มนุษยสัมพันธ์	
	6	2.1 การทำงานเป็นทีม	2-3
	2.2 การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน	2-3	
	3. ความอดทน		
7	3.1 การควบคุมอารมณ์/การกระทำของตนเอง และยอมรับความจริง		
	ข้อ ก.	2-3	
	ข้อ ข.	2-3	
8	3.2 ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหนียวยาก	2-3	
9	4. แรงจูงใจในการทำงาน	2-3	
10	5. ความซื่อสัตย์	2-3	
11	6. ความคิดสร้างสรรค์	2-3	

## เกณฑ์การตัดสินใจในการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าทำงาน (ต่อ)

ตอนที่	คุณลักษณะ ของช่างฯ	คะแนนที่ผ่านเกณฑ์
2	บุคลิกภาพ	
	1.บุคลิกภาพและพฤติกรรมที่แสดงออกและลักษณะทางกายภาพ	
	1.1 รูปร่างลักษณะ	3-5
	1.2 มารยาทและการแสดงออก	3-5
	1.3 การเคลื่อนไหวของร่างกาย	3-5
	2. ความสามารถในการแสดงออกทางวาจา	
	2.1 ความสามารถในการแสดงออกทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ	3-5
	2.2 ความถูกต้องด้านภาษาและไวยากรณ์	2-5
	2.3 น้ำเสียงและลีลาในการพูด	3-5
	3. ความมั่นคงทางอารมณ์และการปรับตัว	
	3.1 ความมั่นคงทางอารมณ์	4-5
	3.2 การปรับตัวต่อสถานการณ์	4-5
	4. การใช้เหตุและการตัดสินใจ	
	4.1 การใช้เหตุใช้ผล	4-5
	4.2 การใช้สามัญสำนึกและการตัดสินใจ	4-5

### การตัดสินใจของคณะกรรมการสัมภาษณ์เพื่อบรรจุ

1. พิจารณาผู้ที่ผ่านเกณฑ์สัมภาษณ์ ในแต่ละข้อ(แต่ละคุณลักษณะ) เท่านั้น ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ถือว่าตกสัมภาษณ์
2. พิจารณาผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด เป็นผู้ที่ได้รับเลือกให้บรรจุเข้าทำงาน
3. ในกรณีที่คะแนนของผู้ถูกสัมภาษณ์เท่ากันหลายคน
  - 3.1 ให้พิจารณาคะแนนจากคุณลักษณะที่มีน้ำหนักความสำคัญมาก เป็นผู้ที่ได้รับเลือกให้บรรจุเข้าทำงานก่อน
  - 3.2 ในกรณีที่คะแนนของผู้ถูกสัมภาษณ์เท่ากันอีก ให้พิจารณาคะแนนจากคุณลักษณะที่มีน้ำหนักความสำคัญรอง ๆ ลงไป เปรียบเทียบกันจนได้ผู้ที่มีความเหมาะสมกว่า ทั้งนี้จะต้องทำการเปรียบเทียบจากตอนที่ 1 ก่อน จึงพิจารณาคอนที่ 2 ต่อไป
  - 3.3 ในการพิจารณาคอนที่ 2 กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรมีการอภิปรายผลร่วมกัน ในการพิจารณาคะแนนเป็นรายข้อ การตัดสินใจให้ใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเครื่องตัดสิน

### บุคคลที่เข้ารับการสัมภาษณ์

เป็นผู้ผ่านเกณฑ์การสอบข้อเขียนในภาคความรู้มาแล้ว โดยได้คะแนนเกินกว่ากึ่งหนึ่ง หรือเป็นไปตามกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่บริษัทหรือสถานประกอบการกำหนดขึ้น

รูปแบบของการสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์เป็นรายคณะ ( Panel Interview ) ประกอบด้วย คณะกรรมการสัมภาษณ์ 3 คน

1. หัวหน้างานที่เป็นผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์สมัคร 1 คน
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ที่มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน 1 คน
3. เจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารจากสังกัดอื่น หรือสังกัดเดียวกัน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร และการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นอย่างดี

### แนวปฏิบัติในการสัมภาษณ์สำหรับกรรมการผู้สัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ อาจแบ่งแนวปฏิบัติออกเป็น 3 ช่วง คือ ก่อนการสัมภาษณ์ ในขณะที่สัมภาษณ์ และหลังการสัมภาษณ์

#### ก่อนการสัมภาษณ์

1. กรรมการผู้สัมภาษณ์ควรตรวจสอบความพร้อมของเอกสาร เครื่องเขียนต่างๆที่จะใช้ให้ครบถ้วน
2. ก่อนการสัมภาษณ์ควรมีการประชุมชี้แจงระหว่างผู้สัมภาษณ์ เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องราวให้คะแนนให้เป็นไปในแนวเดียวกัน หรือเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน
3. ควรแบ่งหัวข้อในการสัมภาษณ์ว่า กรรมการท่านใดควรถามข้อคำถามหรือประเด็นใด และในขณะที่ถามกรรมการท่านอื่น ๆ จะช่วยกันสังเกตและวิเคราะห์ในประเด็นใดบ้างที่เชื่อมโยงกับข้อคำถามนั้น ๆ
4. ไม่ควรให้ความสำคัญกับการอ่านข้อมูลในใบสมัครมากเกินไป เพราะความประทับใจในคุณลักษณะบางอย่างของผู้สมัคร อาจทำให้เกิดความลำเอียงได้
5. การเตรียมเกี่ยวกับสถานที่
  - 5.1 จัดเตรียมให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นั่งห่างจากผู้สัมภาษณ์ในระยะที่เหมาะสม สามารถได้ยินการสนทนาได้ชัดเจน
  - 5.2 จัดเตรียมสถานที่ที่สงบ มีแสงสว่าง อุณหภูมิเย็นสบาย และอากาศถ่ายเทได้สะดวก และสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย
  - 5.3 ไม่ควรให้มีสิ่งใดมารบกวน เช่น โทรศัพท์ หรือมีบุคคลซึ่งจะขอเข้าพบ
  - 5.4 ควรให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นั่งในที่ ๆ ผู้สัมภาษณ์ทุกคนสามารถสังเกตอาการปฏิกิริยา

## สีหน้า แววตาของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ชัดเจน

6. ควรจำกัดการสัมภาษณ์ในแต่ละวัน ไม่ควรเกิน 6 คน โดยสัมภาษณ์ช่วงเช้า 3 คนและ บ่ายอีก 3 คน

### ในขณะที่สัมภาษณ์

1. กล่าวต้อนรับผู้สัมภาษณ์ เพื่อสร้างความประทับใจและภาพพจน์ของบริษัท เช่น
  - กล่าวแสดงความยินดีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ผ่านการสอบข้อเขียน
  - กล่าวชมทลายมือ เสื้อผ้า เครื่องแต่งกายที่ผู้ถูกสัมภาษณ์สวมใส่
  - ถามทุกข์สุขหรือการเดินทางมาสัมภาษณ์ตามสมควร
2. พยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อลดความตื่นเต้นและความวิตกกังวล เช่น
  - การเรียกชื่อตัวผู้ถูกสัมภาษณ์แทนคำว่า “คุณ”
  - การให้เกิดริ้วรอยผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยการ ไม่ใช่คำพูดข่มขู่หรือดูถูกเหยียดหยาม
3. ควรให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดให้มากที่สุด
4. ไม่ควรจดจ่ออยู่กับการจดบันทึกคำตอบ ควรสบตาผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นระยะ ๆ
5. ไม่ควรชี้หน้าประเด็นคำตอบด้วยคำถามหรือการแสดงพฤติกรรมอื่นๆที่ชี้ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบให้ “ถูกใจ” ผู้สัมภาษณ์
6. ควรรอหรือถามซ้ำในประเด็นที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ยังไม่ได้ตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการถามในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การตัดสินใจได้โดยไม่คลุมเครือ
7. ควรให้เวลาและโอกาสแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์โดยเท่าเทียมกัน โดยการถามคำถามให้ครบถ้วนตามที่เวลากำหนด และไม่ควรตัดสินใจผู้ถูกสัมภาษณ์ เมื่อการสัมภาษณ์เพิ่งเริ่มต้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น (2-5 นาที)
8. ปฏิบัติตามกติกากการสัมภาษณ์อย่างเคร่งครัด เช่น การใช้คำถามติดตามกับการสัมภาษณ์บางประเภท
9. ในกรณีที่ต้องการบันทึกเสียงหรือวิดีโอ ควรแจ้งและขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนล่วงหน้า

### ภายหลังการสัมภาษณ์

1. กล่าวขอบคุณผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เสียสละเวลาเข้ารับการสัมภาษณ์
2. ไม่ควรกล่าว หรือแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คาดหวังและมั่นใจว่าจะได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานอย่างแน่นอน โดยที่ผลการตัดสินใจยังไม่สิ้นสุด
3. ควรให้โอกาสผู้ถูกสัมภาษณ์ถามเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลบางประการ เกี่ยวกับนโยบายของ

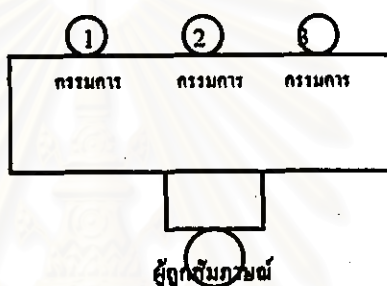
บริษัท หรือค่าตอบแทน หรือประเด็นที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องการทราบเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ เป็นต้น เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตัดสินใจเกี่ยวกับความเหมาะสมดังกล่าว และเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการทำงาน

### การจัดที่นั่ง

แบบที่ 1



แบบที่ 2



### เวลาที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์

- 1.แบบบันทึกประวัติส่วนตัว จะต้องบันทึกก่อนที่จะมีจัดการสัมภาษณ์อย่างน้อย 3 วัน
- 2.แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 มีจำนวนข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ แต่ละข้อใช้เวลา 2 นาที ใช้เวลา 22 นาที

ตอนที่ 2 ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

การอภิปรายผลร่วมกันประมาณ 5 นาที

ประมาณ 32 นาที/ ครั้ง/คน



ภาคผนวก ค

คะแนนดิบของผู้ถูกสัมภาษณ์ จาก

- บริษัทไทยมอดต้า เซอร์วิสเซส จำกัด (ทดลองใช้เครื่องมือ)
- กลุ่มบริษัทมินิแบ (NMB)
- บริษัทฟูจิเอส (ประเทศไทย) จำกัด (FTC)
- บริษัทนิเดค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (NIDEC)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 1 แสดงคะแนนดิบของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทไทยมอลค้า จำกัด (ทดลองใช้เครื่องมือ)

คะแนน	กรรม	ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์													ตอนที่ 2 แบบสังเกต												ตอนที่ 1+2	ลำดับที่	ผลการตัดสิน					
		การ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความสอดคล้อง	จำนวนข้อที่ไม่ผ่าน	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1				4.2	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความสอดคล้อง	จำนวนข้อที่ไม่ผ่าน
บุพพร	1	2	3	3	2.5	3	3	3	3	3	3	2	30.00		* 72.72	-	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42.00		* 70.00	-	72.00	2	
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32.00	30.33	** 63.63	-	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	43.00	41.00	** 60.00	-	75.00	1	ผ่าน
	3	2	3	3	2.5	2	3	3	3	3	3	2	29.00		***90.90	-	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38.00		***60.00	-	67.00	3	
ปวีณา	1	3	3	3	2.5	3	3	2	2	2	3	3	29.50		* 100.00	-	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42.00		* 80.00	-	71.50	4	
	2	3	3	3	2.5	3	3	2	2	2	3	3	29.50	28.67	** 54.54	-	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	44.00	41.67	** 60.00	-	73.50	2	ผ่าน
	2	2	3	2.5	2.5	2	3	2	2	3	2	3	27.00		***54.54	-	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39.00		***70.00	-	66.00	5	
เกียรติกร	1	2	3	2	2.5	3	3	2	2	3	2	3	27.50		* 63.63	-	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	41.00		* 60.00	-	68.50	6	
	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	30.00	29.33	** 54.54	-	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39.00	39.67	** 80.00	-	69.00	5	ผ่าน
	3	3	3	3	2.5	2	3	3	2	3	3	3	30.50		***54.54	-	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00		***70.00	-	69.50	1	
สิทธิชัย	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	31.00		* 72.72	-	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	41.00		* 40.00	-	72.00	2	
	2	3	2	2	2.5	3	3	3	3	3	3	2	29.50	29.83	** 90.90	-	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	36.00	39.00	** 70.00	-	65.50	7	ไม่ผ่าน
	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	29.00		***81.81	-	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40.00		***30.00	-	69.00	2	
กิตติศักดิ์	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	28.00		* 81.81	-	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	39.00		* 50.00	1	67.00	7	
	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	28.00	28.67	** 63.63	1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44.00	39.66	** 30.00	-	72.00	3	ไม่ผ่าน
	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	30.00		***81.81	-	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36.00		***60.00	1	66.00	5	
สุชนันต์	1	2	3	2	2.5	3	3	3	3	3	3	2	29.00		* 63.63	-	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44.00		* 50.00	-	73.00	1	
	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	27.50	27.83	** 72.72	-	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37.00	39.00	** 80.00	-	64.50	9	ไม่ผ่าน
	3	2	3	3	2.5	2	2	3	2	3	3	2	27.00		***63.63	-	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00		***60.00	-	66.00	5	
สิริพงษ์	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27.50		* 72.72	-	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39.00		* 50.00	-	66.50	8	
	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	29.00	27.67	** 54.54	-	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	43.00	39.00	** 50.00	-	72.00	3	ไม่ผ่าน
	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	26.50		***72.72	1	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37.00		***50.00	1	63.50	10	
พงษ์ศักดิ์	1	2	3	2.5	3	3	3	3	2	3	3	2	29.50		* 54.54	-	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37.00		* 30.00	1	66.50	8	
	2	2	3	1.5	3	2	1	2	3	3	3	2	25.50	27.17	** 36.36	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	5	4	40.00	38.00	** 40.00	2	65.50	8	ไม่ผ่าน
	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	26.50		***63.63	-	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37.00	114	***30.00	1	63.50	10	

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	คะแนน	กรรม	ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์												ตอนที่ 2 แบบสังเกต												ตอนที่ 1+2	ลำดับที่	ผลการ					
			การ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความ	จำนวนข้อ	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2				4.1	4.2	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความ
ข้อ	คนที่															สอดคล้อง	ที่ไม่ผ่าน													สอดคล้อง	ที่ไม่ผ่าน	รวม		ตัดสิน
ประธา	1	2	3	2.5	2.5	2	3	3	2	3	2	3	28.00		* 100.00	-	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38.00		* 70.00	-	66.00	10	
	2	2	3	2.5	2.5	2	3	3	2	3	2	3	28.00	27.83	** 81.81	-	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39.00	37.33	** 70.00	-	67.00	6	ไม่ผ่าน	
	3	2	3	2.5	3	2	3	3	1	3	2	3	27.50		***81.81	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38.00		***100.00	-	65.50	8		
ธาธันท์	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	30.00		* 54.54	-	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	41.00		* 20.00	1	71.00	5		
	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	25.00	28.67	** 54.54	1	5	4	4	3	2	3	2	3	4	2	32.00	34.67	** 30.00	3	57.00	11	ไม่ผ่าน	
	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	31.00		***90.90	-	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	31.00		***20.00	3	62.00	12		
นิกร	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	27.00		* 72.72	-	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37.00		* 60.00	1	64.00	11		
	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	1	23.00	26.17	** 45.45	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35.00	36.67	** 50.00	3	58.00	10	ไม่ผ่าน	
	3	2	3	2.5	3	2	3	3	2	3	3	2	28.50		***54.54	-	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38.00		***90.00	1	66.50	4		
ชาญวิต	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	28.00		* 90.90	-	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	36.00		* 30.00	2	64.00	11		
	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	27.00	28.16	** 45.45	-	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	29.00	33.67	** 20.00	6	56.00	12	ไม่ผ่าน	
	3	2	3	2.5	2.5	3	3	3	3	3	3	2	29.50		***54.54	-	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36.00		***80.00	2	65.00	9		
วุฒิกรณ	1	2	3	2.5	2.5	3	3	3	3	3	2	2	28.50		* 63.63	-	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33.00		* 20.00	3	61.50	13		
	2	2	2	2.5	2.5	2	3	3	2	3	3	2	26.50	27.83	** 63.63	-	3	4	2	3	2	2	1	3	4	2	26.00	30.66	** 40.00	5	52.50	14	ไม่ผ่าน	
	3	2	3	2.5	2.5	3	3	3	3	3	2	2	28.50		***100.00	-	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33.00		***80.00	2	61.50	13		
ไตรเทพ	1	2	3	3	2.5	3	2	2	2	3	3	2	27.50		* 54.54	-	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34.00		* 30.00	2	61.50	13		
	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	25.00	26.33	** 45.45	1	2	4	3	4	3	2	2	3	3	4	30.00	32.33	** 30.00	4	55.00	13	ไม่ผ่าน	
	3	2	3	2.5	2.5	3	2	3	2	3	2	2	26.50		***72.72	-	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33.00		***60.00	3	59.50	14		
พิทักษ์	1	3	3	2.5	2.5	3	3	3	3	3	3	3	32.00		* 63.63	-	5	4	3	2	3	2	2	2	3	3	29.00		* 30.00	6	61.00	15		
	2	1	2	2	2.5	3	3	3	3	2	3	3	27.50	28.33	** 63.63	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	19.00	27.33	** 40.00	6	46.50	15	ไม่ผ่าน	
	3	2	1	2	2.5	3	3	3	3	2	3	1	25.50		***54.54	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	23.00		***30.00	7	48.50	15		

**หมายเหตุ** \* หมายถึง ความสอดคล้องของการให้คะแนนเป็นรายคู่ระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 กับคนที่ 2  
 \*\* หมายถึง ความสอดคล้องของการให้คะแนนเป็นรายคู่ระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 2 กับคนที่ 3  
 \*\*\* หมายถึง ความสอดคล้องของการให้คะแนนเป็นรายคู่ระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 กับคนที่ 3

ตารางที่ 2 คะแนนดิบของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สมัครงานกับกลุ่มบริษัทมีนิแบ จำกัด

คะแนน ชื่อ	กรรวม การ คนที่	ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์													ตอนที่ 2 แบบสังเกต												ตอนที่ 1+2 รวม	ลำดับที่	ผลการ ตัดสิน					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความ สอดคล้อง	จำนวนข้อ ที่ไม่ผ่าน	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2				ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความ สอดคล้อง	จำนวนข้อ ที่ไม่ผ่าน	
สุพจน์	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33.00	33.00	100.00	-	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49.00	49.00	100.00	-	82.00	1	ผ่าน
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33.00			-	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49.00			-	82.00	1		
นิกรณ์	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33.00	32.75	90.90	-	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48.00	48.50	90.00	-	81.00	2	ผ่าน	
	2	3	3	2.5	3	3	3	3	3	3	3	3	32.50			-	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49.00			-	81.50	2		
รัฐศาสตร์	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32.00	31.75	90.90	-	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38.00	40.00	60.00	-	72.00	3	ผ่าน	
	2	3	3	3	2.5	2	3	3	3	3	3	3	31.50			-	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42.00			-	73.50	3		
ชาติราช	1	3	2	3	2.5	3	3	3	3	3	3	3	31.50	32.25	81.82	-	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	40.00	39.00	40.00	-	71.50	4	ผ่าน	
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33.00			-	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	38.00			-	71.00	4		
บุญนคร	1	3	3	2.5	2	2	2	3	3	3	3	3	29.50	29.25	90.90	-	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	42.00	41.00	60.00	-	71.50	4	ผ่าน	
	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30.00			-	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40.00			-	70.00	5		
สุทัศน์	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	31.00	31.50	72.72	-	5	3	4	3	3	4	5	4	4	5	40.00	38.00	50.00	-	71.00	6	ผ่าน	
	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32.00			-	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36.00			-	68.00	8		
ดำรง	1	2	3	3	2.5	3	3	3	3	3	2	3	30.50	31.25	81.82	-	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	38.00	37.50	70.00	-	68.50	7	รอ	
	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32.00			-	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37.00			-	69.00	6		
นราวุฒิ	1	3	2	2.5	3	3	3	3	3	2	2	2	28.50	28.25	90.90	-	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	38.00	39.50	70.00	-	66.50	8	ผ่าน	
	2	3	2	2.5	2.5	3	3	3	3	2	2	2	28.00			-	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41.00			-	69.00	6		
นิรุทธิ์	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31.00	31.00	100.00	-	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34.00	35.50	70.00	-	65.00	9	ผ่าน	
	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31.00			-	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37.00			-	68.00	8		
ศักดิ์ชัย	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	27.00	29.00	45.45	-	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	38.00	36.00	20.00	-	65.00	9	รอ	
	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	31.00			-	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34.00			2	65.00	10		
เฉลิมพล	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	28.00	28.50	90.90	-	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35.00	35.50	70.00	-	63.00	11	ผ่าน	
	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29.00			-	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36.00			-	65.00	10		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คะแนน	กรรม	ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์													ตอนที่ 2 แบบสังเกต												ตอนที่ 1+2		ลำดับที่	ผลการตัดสิน			
		การ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความสอดคล้อง	จำนวนข้อที่ไม่ผ่าน	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	ผลรวม			ค่าเฉลี่ย	%ความสอดคล้อง	จำนวนข้อที่ไม่ผ่าน
ชื่อ	คนที่																																
สมศักดิ์	1	2	3	2.5	3	3	3	3	2	3	2	3	29.50	30.25	63.63	-	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	32.00	33.00	60.00	4	61.50	12	ไม่ผ่าน
	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	31.00			-	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34.00			4	65.00	10	
อิทธิศักดิ์	1	2	2	2.5	3	2	2	3	3	2	2	2	25.50	26.75	54.55	-	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36.00	35.50	70.00	-	61.50	12	ผ่าน
	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	28.00				3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35.00			-	63.00	13	
สุนทร	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	26.00	26.00	100.00	-	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	35.00	36.00	60.00	-	61.00	14	ผ่าน
	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	26.00			-	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37.00			-	63.00	13	
สถิตย์	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	28.00	29.00	81.82	1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33.00	31.50	40.00	4	61.00	14	ไม่ผ่าน
	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	30.00			1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	30.00			4	60.00	15	
ทวีศักดิ์	1	3	2	3	2.5	3	3	3	1	2	1	2	25.50	26.25	63.64	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	31.00	30.50	50.00	4	56.50	17	ไม่ผ่าน
	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	27.00			2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	30.00			5	57.00	16	
สมภพ	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27.00	26.25	63.63	-	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30.00	29.50	70.00	4	57.00	16	ไม่ผ่าน
	2	2	3	2	2.5	2	2	1	3	2	3	3	25.50			1	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	29.00			4	54.50	19	
วิทยา	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	23.00	23.50	90.90	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	31.00	31.00	80.00	3	54.00	20	ไม่ผ่าน
	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	24.00			1	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	31.00			3	55.00	18	
วีระ	1	2	3	2	2.5	2	3	2	3	3	3	3	28.50	26.50	36.36	-	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	26.00	28.00	60.00	5	54.50	19	ไม่ผ่าน
	2	2	3	2.5	3	1	2	2	2	2	3	2	24.50			1	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	30.00			4	54.50	19	
กันพล	1	1	3	1.5	2.5	1	3	3	3	3	3	2	26.00	26.00	54.55	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	29.00	28.50	50.00	4	55.00	18	ไม่ผ่าน
	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	26.00			2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28.00			4	54.00	21	
ถือชัย	1	1	3	1.5	2	3	2	3	3	3	1	1	23.50	24.25	63.63	4	4	3	4	2	2	4	3	2	3	2	29.00	30.00	40.00	5	52.50	21	ไม่ผ่าน
	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	25.00			2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31.00			4	56.00	17	

ตารางที่ 3 คะแนนดิบของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สมัครงานกับกลุ่มบริษัทฟูจิตซี (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อ	คะแนนรวม	ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์													ตอนที่ 2 แบบสังเกต												ตอนที่ 1+2		ค่าปรับ	ผลการคัดเลือก			
		การ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความสอดคล้อง	จำนวนข้อที่ไม่ผ่าน	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2	ผลรวม			ค่าเฉลี่ย	%ความสอดคล้อง	จำนวนข้อที่ไม่ผ่าน
กิตติคุณ	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	26.00	26.25	81.81	-	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	40.00	41.50	70.00	-	65.00	3	ผ่าน
	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	27.50	-	-	-	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43.00	-	-	-	70.50	2	
วิจิตร	1	3	3	2.5	3	3	3	3	3	3	3	2	31.50	31.50	81.81	-	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	39.00	39.50	70.00	3	70.50	2	รอ
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	31.50	-	-	-	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	42.00	-	-	1	73.50	1	
อนุพันธ์	1	3	3	2.5	3	2	3	3	2	3	3	1	28.50	28.25	72.72	1	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	43.00	41.50	70.00	-	71.50	1	รอ
	2	3	3	2.5	3	3	2	3	2	3	3	1	28.00	-	-	1	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	40.00	-	-	-	68.00	3	
นฤพนธ์	1	3	3	2.5	3	3	2	3	2	3	3	1	28.00	27.50	36.36	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30.00	30.50	70.00	4	58.00	4	รอ
	2	2	3	2.5	2.5	2	3	3	3	3	3	2	29.00	-	-	-	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	31.00	-	-	4	60.00	4	
อัมวอ	1	2	3	2.5	2.5	2	3	3	3	3	3	3	30.00	27.00	63.63	-	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	23.00	26.00	40.00	7	53.00	5	ไม่ผ่าน
	2	2	3	2	2.5	2	2	3	3	3	2	2	26.50	-	-	-	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	29.00	-	-	3	55.50	5	
สุริน	1	3	3	1.5	3	2	3	2	2	3	1	1	24.50	24.25	81.81	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	25.00	27.00	40.00	7	49.50	6	ไม่ผ่าน
	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	24.00	-	-	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	29.00	-	-	4	53.00	6	

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงคะแนนดิบของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สมัครงานกับกลุ่มบริษัทนิเคค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คะแนน ชื่อ	กรรม คนที	ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์													ตอนที่ 2 แบบสังเกต												ตอนที่ 1+2 คะแนน รวม	ลำดับที่ ได้	ผลการ ตัดสิน				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความ สอดคล้อง	จำนวนข้อ ที่ไม่ผ่าน	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	4.1	4.2				ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	%ความ สอดคล้อง	จำนวนข้อ ที่ไม่ผ่าน
ไพศาค	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	27.00	27.50	90.90	-	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45.00	44.00	80.00	-	72.00	1	ผ่าน
	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	28.00			-	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	43.00			-	71.00	1	
อมร	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	25.00	25.50	90.90	-	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41.00	40.50	100.00	-	66.00	2	ผ่าน
	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	26.00			-	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41.00			-	67.00	2	
ทศพร	1	2	2	2.5	2.5	2	2	2	3	3	3	2	26.00	26.75	90.90	-	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38.00	38.00	100.00	-	64.00	4	ผ่าน
	2	2	2	3	2.5	3	2	2	3	3	3	2	27.50			-	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38.00	-	-	-	65.50	3	
ศักดิ์ชัย	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	24.50	25.00	90.91	-	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	40.00	38.50	50.00	-	64.50	3	รอ
	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	25.50			-	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	37.00	-	-	2	62.50	4	
ขวัญชัย	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	24.00	24.00	81.81	-	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39.00	38.00	80.00	-	63.00	6	รอ
	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	24.00			-	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37.00			-	61.00	6	
ทวีศักดิ์	1	3	2	3	2.5	2	2	2	3	2	3	2	26.00	26.25	90.91	-	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35.00	35.00	80.00	3	61.00	7	รอ
	2	3	2	3	2.5	2	2	2	3	2	3	2	26.50			-	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35.00	-	-	2	61.50	5	
ธมราช	1	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	26.00	25.00	81.82	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38.00	34.50	40.00		64.00	4	ไม่ผ่าน
	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	24.00			1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	31.00			3	55.00	9	
วสินรัตน์	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	24.00	23.25	90.90	1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35.00	35.00	100.00	-	59.00	9	ไม่ผ่าน
	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	22.50			1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35.00			-	57.50	7	
คารุษา	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	24.50	24.50	81.82	-	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36.00	34.00	40.00	1	60.50	8	ไม่ผ่าน
	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	24.50	-	-	-	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32.00			3	56.50	8	



ภาคผนวก ง  
การคำนวณค่าความตรงและความเที่ยง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### 1. การหาค่าความตรง

การคำนวณค่าความตรงตามสภาพ จากสูตรสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของ Kendall

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

เมื่อ  $W$  คือ สัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง

$D$  คือ ผลต่างของผลรวมของอันดับที่ของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนที่ได้จากการจัดอันดับจากกรรมการผู้สัมภาษณ์ทุกคนกับค่าเฉลี่ยของผลรวมของอันดับที่เหล่านั้น

$N$  คือ จำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์

$m$  คือ จำนวนชุดของอันดับที่

ซึ่งบริษัทไทยมอดค้า เซอร์วิศ (จำกัด) ใช้คำนวณสูตรนี้ เนื่องจากมีกรรมการผู้สัมภาษณ์มากกว่า 2 คน

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ (Spearman rank-order correlation coefficient)

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

เมื่อ  $\rho$  คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ

$D$  คือ ผลต่างของผลรวมของอันดับที่ของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนที่ได้จากการจัดอันดับจากกรรมการผู้สัมภาษณ์ทุกคนกับค่าเฉลี่ยของผลรวมของอันดับที่เหล่านั้น

$N$  คือ จำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์

ซึ่งใช้สูตรนี้คำนวณหาความตรงตามสภาพ กับบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ NMB, FTC และ NIDEC



## บริษัทไทยมอดต้า เซอร์วิศ จำกัด (ทดลองใช้เครื่องมือ)

ตารางที่ 1 อันดับผู้ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่กรรมการผู้สัมภาษณ์แต่ละคนจัดอันดับ ผลรวมของอันดับ  
ค่า (D) และค่า(D<sup>2</sup>)

ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่	กรรมการผู้สัมภาษณ์ (คนที่)			ผลรวม ของ อันดับ	D	D <sup>2</sup>
	1	2	3			
1	2	1	3	6	17.93	321.48
2	4	2	6.0	12	11.93	142.32
3	6	5	1	12	11.93	142.32
4	2	7	2	11	12.93	167.18
5	7	3.5	6.0	16.5	7.43	55.20
6	1	9	6.0	16	7.93	55.20
7	8.5	3.5	10.5	22.5	1.73	2.04
8	8.5	8	10.5	27	-3.07	9.42
9	10	6	8	24	-0.07	0.00
10	5	11	12	28	-4.07	16.56
11	11.5	10	4	25.5	-1.57	2.46
12	11.5	12	9	32.5	-8.57	73.14
13	13.5	14	13	40.5	-16.57	274.56
14	13.5	13	14	40.5	-16.57	274.56
15	15	15	15	45	-21.07	443.94
ผลรวม				359		
ค่าเฉลี่ย				23.93		1980.68

$$W = \frac{12 (1980.68)}{9 (15) (15^2 - 1)}$$

$$= 0.78$$

กลุ่มบริษัทมีนิแบ (NMB)

ตารางที่ 2 อันดับผู้ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่กรรมการผู้สัมภาษณ์แต่ละคนจัดอันดับ ผลรวมของอันดับ  
ค่า(D) และค่า(D<sup>2</sup>)

ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่	กรรมการผู้สัมภาษณ์ (คนที่)		ผลรวม ของ อันดับ	D	D <sup>2</sup>
	1	2			
1	1	1	2	19.93	397.20
2	2	2	4	17.93	321.48
3	3	3	6	15.93	253.76
4	4.5	4	8.5	13.43	180.36
5	4.5	5	9.5	12.43	154.50
6	6	8	14	7.93	62.88
7	7	6.5	13.5	8.43	71.06
8	8	6.5	14.5	7.43	55.20
9	9.5	8	17.5	4.43	19.62
10	9.5	11.0	20.5	1.43	2.04
11	11	11.0	22	-0.07	0.00
12	12.5	11.0	23	-1.07	1.14
13	12.5	13.5	26	-4.07	16.56
14	14.5	13.5	28	-6.07	36.84
15	14.5	15	29.5	-7.57	57.30
16	17	16	33	-11.07	122.54
17	16	19.5	35.5	-13.57	184.14
18	20	18	38	-16.07	258.24
19	19	19.5	38.5	-16.57	274.56
20	18	21	39	-17.07	291.38
21	21	17	38	-16.07	258.24
		ผลรวม	460		
		ค่าเฉลี่ย	21.93		3019.04

$$\begin{aligned}\rho &= 1 - \frac{6(3019.04)}{21(21^2-1)} \\ &= 0.96\end{aligned}$$

บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด (FTC)

ตารางที่ 3 อันดับที่ดีที่สุดที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่กรรมการผู้สัมภาษณ์แต่ละคนจัดอันดับ ผลรวมของอันดับ  
ค่า (D) และค่า(D<sup>2</sup>)

ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่	กรรมการผู้สัมภาษณ์ (คนที่)		ผลรวม ของ อันดับ	D	D <sup>2</sup>
	1	2			
1	3	2	5	2	4
2	2	1	3	4	16
3	1	3	4	3	9
4	4	4	8	-1	1
5	5	5	10	-3	9
6	6	6	12	-5	25
ผลรวม			42		
ค่าเฉลี่ย			7		64

$$\begin{aligned}\rho &= \frac{1 - 6(64)}{6(6^2-1)} \\ &= 0.83\end{aligned}$$

## บริษัทนิเดค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (NIDEC)

ตารางที่ 4 อันดับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ที่กรรมการผู้สัมภาษณ์แต่ละคนจัดอันดับ ผลรวมของอันดับ  
ค่า(D) และค่า(D<sup>2</sup>)

ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่	กรรมการผู้สัมภาษณ์ (คนที่)		ผลรวม ของ อันดับ	D	D <sup>2</sup>
	1	2			
1	1	1	2	7.89	62.25
2	2	2	4	5.89	34.69
3	4	3	7	2.89	8.35
4	3	4	7	2.89	8.35
5	6	6	12	-2.11	4.45
6	7	5	12	-2.11	4.45
7	4	9	13	-3.11	9.67
8	9	7	16	-6.11	37.33
9	8	8	16	-6.11	37.33
ผลรวม			89		
ค่าเฉลี่ย			9.89		206.87

$$\rho = \frac{1 - 6(206.87)}{9(9^2 - 1)}$$

$$= 0.72$$

## 2. ค่าความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์

## 2.1. ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของการสัมภาษณ์ ใช้สูตร ของ Holsti

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

เมื่อ CR แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของความสอดคล้องในที่ได้จากผู้สัมภาษณ์ N คน

N แทน จำนวนคน

## บริษัทไทยมอดต้า เซอร์วิซ จำกัด ( ทดลองเครื่องมือ )

ตารางที่ 5 ก ความสอดคล้องของการให้คะแนนสัมภาษณ์ระหว่างกรรมการผู้สัมภาษณ์  
สองคนในการใช้แบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 1

ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่	สัดส่วนของจำนวนข้อที่คะแนนสอดคล้องกันจากการให้คะแนนของ กรรมการผู้สัมภาษณ์เป็นรายคู่		
	คู่ที่ 1 ระหว่างคนที่ 1 กับ 2	คู่ที่ 2 ระหว่างคนที่ 2 กับ 3	คู่ที่ 3 ระหว่างคนที่ 1 กับ 3
1	0.73	0.64	0.91
2	1.00	0.55	0.55
3	0.64	0.55	0.55
4	0.73	0.91	0.82
5	0.82	0.64	0.82
6	0.64	0.73	0.64
7	0.73	0.55	0.73
8	0.55	0.36	0.64
9	1.00	0.82	0.82
10	0.55	0.55	0.91
11	0.73	0.45	0.55
12	0.91	0.45	0.55
13	0.64	0.64	1.00
14	0.55	0.45	0.73
15	0.64	0.64	0.55
ผลรวม	10.86	8.93	10.77
ค่าเฉลี่ย	0.72	0.60	0.72

## ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์คัดเลือก

1. หาค่าเฉลี่ยของสัดส่วนของการให้คะแนนของกรรมการผู้สัมภาษณ์ทั้งสามคู่

$$\frac{0.72 + 0.60 + 0.72}{3} = 0.68$$

3

2. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงจากสูตร Holsti

$$\frac{(3)(0.68)}{1 + (3 - 1)(0.68)} = 0.86$$

ตารางที่ 5 ข ความสอดคล้องของการให้คะแนนสัมพัทธ์ระหว่างกรรมการผู้สัมพัทธ์  
สองคนในการใช้แบบสังเกต ตอนที่ 2

ผู้ถูกสัมพัทธ์คนที่	สัดส่วนของจำนวนข้อที่คะแนนสอดคล้องกันจากการให้คะแนนของ กรรมการผู้สัมพัทธ์เป็นรายคู่		
	คู่ที่ 1 ระหว่างคนที่ 1 กับ 2	คู่ที่ 2 ระหว่างคนที่ 2 กับ 3	คู่ที่ 3 ระหว่างคนที่ 1 กับ 3
1	0.70	0.60	0.60
2	0.80	0.60	0.70
3	0.60	0.80	0.70
4	0.40	0.70	0.30
5	0.50	0.30	0.60
6	0.50	0.80	0.60
7	0.50	0.50	0.50
8	0.30	0.40	0.30
9	0.70	0.70	1.00
10	0.20	0.30	0.20
11	0.60	0.50	0.90
12	0.30	0.20	0.80
13	0.20	0.40	0.80
14	0.30	0.30	0.60
15	0.30	0.40	0.30
ผลรวม	6.90	7.50	8.85
ค่าเฉลี่ย	0.46	0.50	0.59

ตอนที่ 2 แบบสังเกตและวิเคราะห์

1. หาค่าเฉลี่ยของสัดส่วนของการให้คะแนนของกรรมการผู้สัมพัทธ์ทั้งสามคู่

$$\frac{0.46 + 0.50 + 0.59}{3} = 0.52$$

2. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงจากสูตร Holsti

$$\frac{(3)(0.52)}{1 + (3 - 1)(0.52)} = 0.76$$

## 2.2 การหาความเที่ยงโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)

มีสูตรดังนี้

$$r_u = 1 - \frac{M_e}{M_p}$$

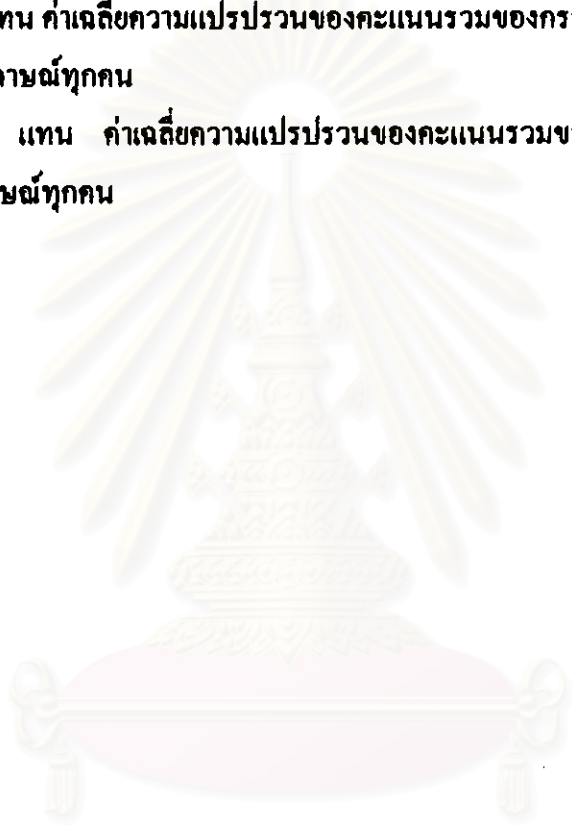
เมื่อ  $r_u$  แทนค่าความเที่ยงโดยวิเคราะห์ความแปรปรวน

$M_e$  แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคะแนนรวมของกรรมการผู้สัมภาษณ์

แต่ละคนให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคน

$M_p$  แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนได้

รับจากกรรมการผู้สัมภาษณ์ทุกคน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บริษัทไทยมอดต้า เซอร์วิซ จำกัด (ทดลองใช้เครื่องมือ)

ตารางที่ 6 คะแนนจากกรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 และ 2 ในแบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2)

ผู้ถูก สัมภาษณ์	การให้คะแนนของกรรมการ						ผลรวมของ	
	คนที่ 1		คนที่ 2		คนที่ 3		คะแนน	
	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2
1	30.00	42.00	32.00	43.00	29.00	38.00	91.00	123.00
2	29.50	42.00	29.50	44.00	27.00	39.00	86.00	125.00
3	27.50	41.00	30.00	39.00	30.50	39.00	88.00	119.00
4	31.00	41.00	29.50	36.00	29.00	40.00	89.50	117.00
5	28.00	39.00	28.00	44.00	30.00	36.00	86.00	119.00
6	29.00	44.00	27.50	37.00	27.00	39.00	83.50	120.00
7	27.50	39.00	29.00	43.00	26.50	37.00	83.00	119.00
8	29.50	37.00	25.50	40.00	26.50	37.00	81.50	114.00
9	28.00	38.00	28.00	39.00	27.50	38.00	83.50	115.00
10	30.00	41.00	25.00	32.00	31.00	31.00	86.00	104.00
11	27.00	37.00	23.00	35.00	28.50	38.00	78.50	110.00
12	28.00	36.00	27.00	29.00	29.50	36.00	84.50	101.00
13	28.50	33.00	26.50	26.00	28.50	33.00	83.50	92.00
14	27.50	34.00	25.00	30.00	26.50	33.00	79.00	97.00
15	32.00	29.00	27.50	19.00	25.50	23.00	85.00	71.00
$\Sigma X$	433.00	573.00	413.00	536.00	422.50	537.00	1268.5	1646.00
$\Sigma X^2$	12528.5	22113.0	11446.5	19904.0	11939.3	19493.0	35914.3	61510.0

การคำนวณค่าความเที่ยงโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์

$$\begin{aligned}
 1. \text{ ทาส } S_1 &= \frac{\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N_1} \\
 &= 35914.25 - [(1268.5)^2 / 45]
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
 &= 156.64 \\
 2. \text{ ท1 } SS_c &= \frac{\sum(\sum X_c)^2}{N_c} - \frac{(\sum X_t)^2}{N_t} \\
 &= [(433)^2 + (413)^2 + (422.5)^2] / 15 - 35757.61 \\
 &= 13.35 \\
 3. \text{ ท1 } SS_p &= \frac{\sum(\sum X_p)^2}{N_p} - \frac{(\sum X_t)^2}{N_t} \\
 &= \{ [(91)^2 + (86)^2 + (88)^2 + (89.5)^2 + (86)^2 + (83.5)^2 + (83)^2 + \\
 &\quad (81.5)^2 + (83.5)^2 + (86)^2 + (78.5)^2 + (84.5)^2 + (83.5)^2 + (79)^2 + \\
 &\quad (85)^2] / 3 \} - (35757.6) \\
 &= [(107439.75) / 3] - (35757.6) \\
 &= 55.64 \\
 4. \text{ ท1 } SS &= SS_t - SS_c - SS_p \\
 &= 156.64 - 13.35 - 55.64 \\
 &= 87.65 \\
 5. \text{ ท1 } MS \\
 MS_c &= \frac{SS_c}{N(k-1)} \\
 &= [(87.65) / 15(3-1)] \\
 &= 2.92 \\
 MS_p &= \frac{SS_p}{k-1} \\
 &= 55.64 / (3-1) \\
 &= 27.82 \\
 6. \text{ ค่า } r_u &= 1 - \frac{MS_c}{MS_p} \\
 &= 1 - (2.92 / 27.82) \\
 &= 0.89
 \end{aligned}$$

การคำนวณค่าความเที่ยงโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ตอนที่ 2 แบบสังเกต

$$\begin{aligned}
 1. \text{ ท1 } SS_t &= \frac{\sum X_t^2}{N_t} - \frac{(\sum X_t)^2}{N_t} \\
 &= 61510 - [(1646)^2 / 45]
 \end{aligned}$$

$$= 1302.98$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ ทํ } SS_c &= \frac{\sum(\sum X_c)^2}{N_c} - \frac{(\sum X_c)^2}{N_t} \\ &= [(573)^2 + (536)^2 + (537)^2] / 60207.02 \\ &= 59.25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ ทํ } SS_p &= \frac{\sum(\sum X_r)^2}{N_r} - \frac{(\sum X_r)^2}{N_t} \\ &= \{ [(123)^2 + (125)^2 + (119)^2 + (117)^2 + (119)^2 + (120)^2 + (119)^2 \\ &\quad + (114)^2 + (115)^2 + (104)^2 + (110)^2 + (101)^2 + (92)^2 + (97)^2 \\ &\quad + (71)^2] / 3 \} - \{60207.02\} \\ &= [(183578) / 3] - (60207.02) \\ &= 985.65 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4. \text{ ทํ } SS_e &= SS_t - SS_c - SS_p \\ &= 1302.96 - 59.25 - 985.65 \\ &= 258.08 \end{aligned}$$

5. ทํ MS

$$\begin{aligned} MS_e &= \frac{SS_e}{N(k-1)} \\ &= [(258.08) / 15(3-1)] \\ &= 8.60 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} MS_p &= \frac{SS_p}{k-1} \\ &= 59.25 / (3-1) \\ &= 29.63 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 6. \text{ ทํ } r_u &= 1 - \frac{MS_e}{MS_p} \\ &= 1 - (8.60 / 29.63) \\ &= 0.71 \end{aligned}$$

กลุ่มบริษัทมีน้แบบ

ตารางที่ 7 คะแนนจากกรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 และ 2 ในแบบสัมภาษณ์ ( ตอนที่ 1 )  
และแบบสังเกต ( ตอนที่ 2 )

ผู้ถูกสัมภาษณ์ คนที่	การให้คะแนนของกรรมการ				ผลรวม	
	คนที่ 1		คนที่ 2		ตอนที่ 1	ตอนที่ 2
	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2	ตอนที่ 1	ตอนที่ 1		
1	33.00	49.00	33.00	49.00	66.00	98.00
2	33.00	48.00	32.50	49.00	65.50	97.00
3	32.00	38.00	31.50	42.00	63.50	80.00
4	31.50	40.00	33.00	38.00	64.50	78.00
5	29.50	42.00	30.00	40.00	59.50	82.00
6	31.00	40.00	32.00	36.00	63.00	76.00
7	30.50	38.00	32.00	37.00	62.50	75.00
8	28.50	38.00	28.00	41.00	56.50	79.00
9	31.00	34.00	31.00	37.00	62.00	71.00
10	27.00	38.00	31.00	34.00	58.00	72.00
11	28.00	35.00	29.00	36.00	57.00	71.00
12	29.50	32.00	31.00	34.00	60.50	66.00
13	25.50	36.00	28.00	35.00	53.50	71.00
14	26.00	35.00	26.00	37.00	52.00	72.00
15	28.00	33.00	30.00	30.00	58.00	63.00
16	25.50	31.00	27.00	30.00	52.50	61.00
17	27.00	30.00	25.50	29.00	52.50	59.00
18	23.00	31.00	24.00	31.00	47.00	62.00
19	28.50	26.00	24.50	30.00	53.00	56.00
20	26.00	29.00	26.00	28.00	52.00	57.00
21	23.00	29.00	25.00	31.00	48.50	60.00
$\Sigma x$	597.50	752.00	610.00	754.00	1207.50	1506.00
$\Sigma x^2$	17171.25	27640.00	17899.00	27774.00	35070.25	55414.00

การคำนวณค่าความเที่ยงโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ตอนที่ 1 แบบตัวอักษร

$$\begin{aligned}
 1. \text{ หา } SS_t &= \frac{\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{N_t} \\
 &= 35070.25 - [(1207.5)^2 / 42] \\
 &= 354.625 \\
 2. \text{ หา } SS_c &= \frac{\sum (\sum x_c)^2}{N_c} - \frac{(\sum x_i)^2}{N_t} \\
 &= \{[(597.5)^2 + (610)^2] / 21\} - \{34715.625\} \\
 &= 3.72 \\
 3. \text{ หา } SS_p &= \frac{\sum (\sum x_r)^2}{N_r} - \frac{(\sum x_i)^2}{N_t} \\
 &= \{[(66)^2 + (65.5)^2 + (63.5)^2 + (64.5)^2 + (59.5)^2 + (63)^2 + (62.5)^2 + \\
 &\quad (56.5)^2 + (62)^2 + (58)^2 + (57)^2 + (60.50)^2 + (53.5)^2 + (52)^2 + (58)^2 \\
 &\quad + (52.5)^2 + (52.5)^2 + (47)^2 + (53)^2 + (52)^2 + (48.5)^2] / 2\} - \{3471.625\} \\
 &= [(70080.75) / 2] - [34714.625] \\
 &= 324.75 \\
 4. \text{ หา } SS_e &= SS_t - SS_c - SS_p \\
 &= 354.625 - 3.72 - 324.75 \\
 &= 26.155 \\
 5. \text{ หา } MS \\
 MS_e &= \frac{SS_e}{N(k-1)} \\
 &= [(26.155) / 21(2-1)] \\
 &= 1.245 \\
 MS_p &= \frac{SS_p}{k-1} \\
 &= 324.75 / (2-1) \\
 &= 324.75 \\
 6. \text{ ค่า } r_u &= 1 - \frac{MS_e}{MS_p} \\
 &= 1 - (1.245 / 324.75) \\
 &= 0.99
 \end{aligned}$$

การคำนวณค่าความเที่ยงโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ตอนที่ 2 แบบสังเกต

$$\begin{aligned}
 1. \text{ หา } SS_t &= \frac{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{N_t} \\
 &= 55414 - [(1506)^2 / 42] \\
 &= 1413.14 \\
 2. \text{ หา } SS_c &= \frac{\sum (\sum X_c)^2}{N_c} - \frac{(\sum X_i)^2}{N_t} \\
 &= \{[(752)^2 + (754)^2] / 2\} - \{54000.86\} \\
 &= 0.9 \\
 3. \text{ หา } SS_p &= \frac{\sum (\sum X_r)^2}{N_r} - \frac{(\sum X_i)^2}{N_t} \\
 &= \{[(98)^2 + (97)^2 + (80)^2 + (78)^2 + (82)^2 + (76)^2 + (75)^2 + (79)^2 \\
 &\quad + (71)^2 + (72)^2 + (71)^2 + (66)^2 + (71)^2 + (72)^2 + (63)^2 + (61)^2 \\
 &\quad + (59)^2 + (62)^2 + (56)^2 + (57)^2 + (60)^2 + 0^2]\} - \{54000.86\} \\
 &= [(110710) / 2] - [54000.86] \\
 &= 1354.14 \\
 4. \text{ หา } SS_e &= SS_t - SS_c - SS_p \\
 &= 1413.14 - 0.9 - 1354.14 \\
 &= 58.10 \\
 5. \text{ หา } MS_e &= \frac{SS_e}{N(k-1)} \\
 &= [(58.10) / 21(2-1)] \\
 &= 2.77 \\
 MS_p &= \frac{SS_p}{k-1} \\
 &= 1354.14 / (2-1) \\
 &= 1354.14 \\
 6. \text{ ค่า } r_u &= 1 - \frac{MS_e}{MS_p} \\
 &= 1 - (2.77 / 1354.14) \\
 &= 0.99
 \end{aligned}$$

## บริษัทฟูจิดี (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 8 คะแนนจากกรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 และ 2 ในแบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2)

ผู้ถูกสัมภาษณ์ คนที่	การให้คะแนนของกรรมการ				ผลรวม	
	คนที่ 1		คนที่ 2		ตอนที่ 1	ตอนที่ 2
	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2		
1	26.00	40.00	27.50	43.00	53.50	83.00
2	31.50	39.00	31.50	42.00	63.00	81.00
3	28.50	43.00	28.00	40.00	56.50	83.00
4	28.00	30.00	29.00	31.00	57.00	61.00
5	30.00	23.00	26.50	29.00	56.50	52.00
6	24.00	25.00	24.00	29.00	48.00	54.00
$\sum x$	168.00	200.00	166.50	214.00	334.5	414
$\sum x^2$	4740.50	7024.00	4651.75	7856.00	9416.5	14880.00

การคำนวณค่าความเที่ยงโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์

$$1. \text{ ทา } SS_t = \frac{\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{N_i}$$

$$= 9392.25 - [(334.5)^2 / 12]$$

$$= 68.06$$

$$2. \text{ ทา } SS_c = \frac{\sum (\sum x_c)^2}{N_c} - \frac{(\sum x_i)^2}{N_i}$$

$$= [((168)^2 + (166.5)^2) / 6] - [9324.19]$$

$$= 0.19$$

$$3. \text{ ทา } SS_r = \frac{\sum (\sum x_r)^2}{N_r} - \frac{(\sum x_i)^2}{N_i}$$

$$= \{[(53.5)^2 + (63)^2 + (56.5)^2 + (57)^2 + (56.5)^2 + (48)^2] / 2\} - \{9324.19\}$$

$$= [(18768.75) / 2] - 9324.19$$

$$= 60.19$$

$$\begin{aligned}
 4. \text{ ท้า } SS_e &= SS_t - SS_c - SS_p \\
 &= 68.06 - 0.185 - 60.185 \\
 &= 7.68
 \end{aligned}$$

5. ท้า MS

$$\begin{aligned}
 MS_e &= \frac{SS_e}{N(k-1)} \\
 &= [(7.68) / 6(2-1)] \\
 &= 1.28
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 MS_p &= \frac{SS_p}{k-1} \\
 &= 60.19 / (2-1) \\
 &= 60.19
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 6. \text{ ท้า } r_u &= 1 - \frac{MS_e}{MS_p} \\
 &= 1 - (1.28 / 60.19) \\
 &= 0.97
 \end{aligned}$$

การคำนวณค่าความเที่ยงโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ตอนที่ 2 แบบสังเกต

$$\begin{aligned}
 1. \text{ ท้า } SS_t &= \sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N_t} \\
 &= 14880 - [(414)^2 / 12] \\
 &= 597
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ ท้า } SS_c &= \frac{\sum (\sum X_c)^2}{N_c} - \frac{(\sum X_i)^2}{N_t} \\
 &= [(200)^2 + (214)^2] / 6 - [14283] \\
 &= 16.3
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ ท้า } SS_p &= \frac{\sum (\sum X_r)^2}{N_r} - \frac{(\sum X_i)^2}{N_t} \\
 &= \{ [(83)^2 + (81)^2 + (83)^2 + (61)^2 + (52)^2 + (54)^2] / 2 \} \\
 &\quad - \{14283\} \\
 &= [(29680) / 2] - [14283] \\
 &= 557
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 4. \text{ ค่า } SS_e &= SS_t - SS_c - SS_p \\
 &= 597 - 16.3 - 557 \\
 &= 23.7
 \end{aligned}$$

5. ค่า MS

$$\begin{aligned}
 MS_e &= \frac{SS_e}{N(k-1)} \\
 &= [(23.7) / 6(2-1)] \\
 &= 3.95
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 MS_p &= \frac{SS_p}{k-1} \\
 &= 557.0 / (2-1) \\
 &= 557.0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 6. \text{ ค่า } r_{tt} &= 1 - \frac{MS_e}{MS_p} \\
 &= 1 - (3.95 / 557.0) \\
 &= 0.99
 \end{aligned}$$

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บริษัทนิเดค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 9 คะแนนจากกรรมการผู้สัมภาษณ์คนที่ 1 และ 2 ในแบบสัมภาษณ์คัดเลือก (ตอนที่ 1) และแบบสังเกต (ตอนที่ 2)

ผู้ถูกสัมภาษณ์ คนที่	การให้คะแนนของกรรมการ				ผลรวม	
	คนที่ 1		คนที่ 2		ตอนที่ 1	ตอนที่ 2
	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2		
1	27.00	45.00	28.00	43.00	55.00	88.00
2	25.00	41.00	26.00	41.00	51.00	82.00
3	26.00	38.00	27.50	38.00	53.50	76.00
4	24.50	40.00	25.50	37.00	50.00	77.00
5	24.00	39.00	24.00	37.00	48.00	76.00
6	26.00	35.00	26.50	35.00	52.50	70.00
7	26.00	38.00	24.00	31.00	50.00	69.00
8	24.00	35.00	22.50	35.00	46.50	70.00
9	24.50	36.00	24.50	32.00	49.00	68.00
$\Sigma X$	227.00	347.00	228.50	329.00	455.50	676.00
$\Sigma X^2$	5734.50	13461.00	5827.25	12147.00	11561.75	25608.00

การคำนวณค่าความเที่ยงโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์

$$1. \text{หา } SS_1 = \frac{\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2}{N_1}$$

$$= 11561.75 - [(455.5)^2 / 18]$$

$$= 35.07$$

$$2. \text{หา } SS_c = \frac{\Sigma (\Sigma X_c)^2}{N_c} - \frac{(\Sigma X_c)^2}{N_c}$$

$$= [(227)^2 + (228.5)^2] / 9 - [11526.68]$$

$$= 0.13$$

$$3. \text{หา } SS_p = \frac{\Sigma (\Sigma X_p)^2}{N_p} - \frac{(\Sigma X_p)^2}{N_p}$$

$$= \{ [(55)^2 + (51)^2 + (53.5)^2 + (50)^2 + (48)^2 + (52.5)^2 + (50)^2 + (46.5)^2] / 2 \} - \{ 11526.68 \}$$

$$= [(23111.75) / 2] - [11526.68]$$

$$= 29.20$$

$$4. \text{ ท1 } SS_c = SS_t - SS_c - SS_p$$

$$= 11555.88 - 11526.68$$

$$= 5.75$$

5. ท1 MS

$$MS_c = \frac{SS_c}{N(k-1)}$$

$$= [(5.75) / 9(2-1)]$$

$$= 0.64$$

$$MS_p = \frac{SS_p}{k-1}$$

$$= 29.20 / (2-1)$$

$$= 29.20$$

$$6. \text{ ท1 } r_{tt} = 1 - \frac{MS_c}{MS_p}$$

$$= 1 - (0.64 / 29.20)$$

$$= 0.99$$

การคำนวณค่าความเที่ยงโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ตอนที่ 2 แบบสังเกต

$$1. \text{ ท1 } SS_t = \sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N_t}$$

$$= 25608 - [(676)^2 / 18]$$

$$= 220.44$$

$$2. \text{ ท1 } SS_c = \frac{\sum (\sum X_c)^2}{N_c} - \frac{(\sum X_t)^2}{N_t}$$

$$= [(347)^2 + (329)^2] / 9 - [25387.56]$$

$$= 18.0$$

$$3. \text{ ท1 } SS_p = \frac{\sum (\sum X_r)^2}{N_r} - \frac{(\sum X_t)^2}{N_t}$$

$$= \{ [(88)^2 + (82)^2 + (76)^2 + (77)^2 + (76)^2 + (70)^2 + (69)^2 + (70)^2 + (68)^2] / 9 \} - \{ 25387.57 \}$$

$$= [(51134) / 2] - [25387.56]$$

$$= 179.44$$

$$\begin{aligned} 4. \text{ ค่า } SS_e &= SS_t - SS_c - SS_p \\ &= 220.4 - 18.00 - 179.44 \\ &= 23 \end{aligned}$$

5. ค่า MS

$$\begin{aligned} MS_c &= \frac{SS_c}{N(k-1)} \\ &= [(18) / 9(2-1)] \\ &= 2.56 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} MS_p &= \frac{SS_p}{k-1} \\ &= 179.44 / (2-1) \\ &= 179.44 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 6. \text{ ค่า } r_{tt} &= 1 - \frac{MS_c}{MS_p} \\ &= 1 - (2.56 / 179.44) \\ &= 0.98 \end{aligned}$$

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ  
หนังสือราชการเพื่อติดต่อกับงานวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ทม 0309/8119

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

15 กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขอให้พิจารณาแบบสัมภาษณ์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และ หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรม บริษัท ฟิสิกส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

เนื่องด้วย นางสาวเกษราพร อุวาเทพ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม" โดยมี รองศาสตราจารย์ นิตา ชูโต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์ซึ่งมีจุดประสงค์ในการคัดเลือกช่างเทคนิคอุตสาหกรรม 4 สาขา คือ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพใช้งานได้จริง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาแบบสัมภาษณ์และอนุญาตให้นางสาวเกษราพร อุวาเทพ เข้าพบเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับประสิทธิภาพของแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/11๗๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

12 ธันวาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

เนื่องด้วย น.ส.เกษราพร คุณาเทพ นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับเทคนิคอุตสาหกรรม" โดยมี รองศาสตราจารย์ นิตา ชูโต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บข้อมูลกับ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาที่สำเร็จ ปวช. และปวส. และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 7 ปี จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส.เกษราพร คุณาเทพ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ทกุนทะลักษณ์)  
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร.2183530

ภาควิชาวิจัยการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย พญาไท กรุงเทพฯ

30 เมษายน 2540

เรียน ผู้จัดการอาวุโสแผนกช่างและบรรจพนักงาน ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
บริษัท ไรต์ (ประเทศไทย) จำกัด  
สิ่งที่แนบมาด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์

เนื่องจากบริษัทของท่านเป็นบริษัทชั้นนำที่มีประสบการณ์และมีระบบข้อมูลด้านการ  
คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย  
ด้วยตระหนักถึงความเป็นแหล่งข้อมูลที่มีคุณค่าดังกล่าว ดิฉันจึงได้แนบรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิค  
อุตสาหกรรม”

ด้วยดิฉันหวังในความกรุณาของท่านและผู้เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญ  
และจำเป็น ซึ่งใช้ในกระบวนการพัฒนาวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์ การสรรหาและการตัด  
สินใจรับบุคคลเข้าทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากผลการวิจัยครั้งนี้เสร็จสิ้นลงโดย  
สมบูรณ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา และหากมีประเด็นปัญหาที่สงสัย ดิฉันยินดี  
เข้าพบเพื่อชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติม

ขอรับรองว่าเป็นความจริง

ด้วยความนับถืออย่างสูง



(รองศาสตราจารย์นิตา ชูโต)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ภาควิชาวิจัยการศึกษา

เกษราพร คุ้มาเทพ

(นางสาวเกษราพร คุ้มาเทพ)

นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต

ภาควิชาวิจัยการศึกษา

เอกสารหมายเลข 1

ชื่อเรื่อง การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิค-  
อุตสาหกรรม

จุดประสงค์ เพื่อพัฒนาแบบสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับ  
ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม

ข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยที่ต้องการ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน (JOB ANALYSIS) ในตำแหน่งต่างๆ  
ที่บริษัทรับบุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตร  
วิชาชีพวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างอุตสาหกรรมเข้าทำงาน
2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งของพนักงานที่บริษัทต้องการ
3. ข้อคำถามที่บริษัทเคยใช้ในการสัมภาษณ์ ที่เกี่ยวกับ
  - 3.1 บุคลิกภาพ
  - 3.2 แรงจูงใจ
  - 3.3 ความรู้และประสบการณ์
  - 3.4 สถิติปัญหา

กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์
2. ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม จำนวน 5 สาขา คือ ช่างกลโรงงาน  
ช่างยนต์ ช่างเชื่อมและประสาน ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็กทรอนิกส์
3. ช่างผู้ชำนาญการ (ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีประโยชน์ต่อการคัดเลือกช่างเทคนิคอุตสาหกรรมเข้าทำงานด้วย  
เครื่องมือที่เหมาะสม
2. ช่วยให้การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เหมาะสมมีความถูกต้อง แม่นยำ  
และสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา และ  
ต้องแข่งขัน
3. มีประโยชน์ต่อการจัดกลุ่มคุณลักษณะของช่างที่ต้องการ เพื่อเป็น  
เกณฑ์คัดเลือกช่างในอนาคต นอกจากนี้ข้อมูลส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจะช่วยให้  
ทราบว่าคุณลักษณะใดบกพร่อง และควรปรับปรุงแก้ไขหรือให้การอบรมเพิ่มเติมภายหลัง  
จากที่ได้รับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแล้ว



ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นางสาวเกษราพร คูวาเทพ  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์นิตา ชูโต  
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

บ้าน : 370 ซอยศูนย์บันเทิงการค้าแฮปปี้แลนด์ ถนนสุขาภิบาล 1  
 แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240  
 โทร (02) 3742634 หรือ 01-6179449

ภาควิชา : วิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 พญาไท กรุงเทพฯ  
 โทร (02) 2182578  
 โทรสาร 2182578

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้วิจัย

นางสาวเกษราพร อุวาทพ ดำเนินการศึกษาปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สาขามัธยมศึกษา  
สาขาวิทยาศาสตร์ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไปและเทคโนโลยีการศึกษา จากคณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2532 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท  
สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา  
2538



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย