

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลการนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาไปเก็บข้อมูลจริง โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทใช้แบบสัมภาษณ์ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ประกอบด้วย รูปแบบวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้สมัครจากขั้นตอนในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์การใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ผลของการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไป 7 ประการของกลุ่มตัวอย่างจากแบบบันทึกประวัติส่วนตัว

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ความตรง (Validity) ความเที่ยง (Reliability)

ดังมีรายละเอียดในแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

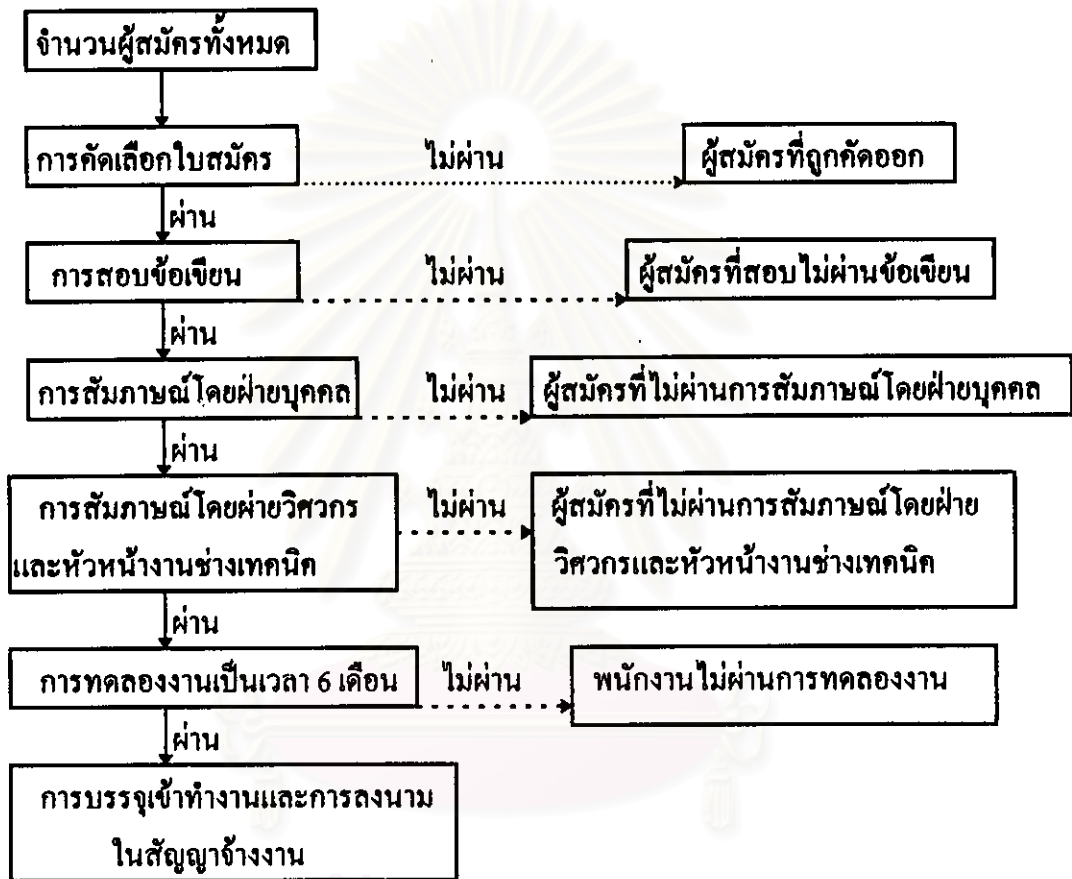
1.1 รูปแบบของระเบียบวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรมพบว่า รูปแบบของระเบียบวิธีการในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของบริษัทในกลุ่มต่าง ๆ มีรูปแบบสำคัญ ดังแผนภูมิที่ 8

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยฝ่ายบุคคลเป็นผู้คัดเลือกในขั้นแรก และให้ฝ่ายที่ต้องการกำลังคนเป็นผู้คัดเลือกอีกครั้งสุดท้ายก่อนบรรจุเข้าทำงาน ได้แก่ กลุ่มบริษัทมินิแบ จำกัด บริษัท นิเคด อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทฟูจิตซี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทสุโกศล มาสด้า อุตสาหกรรมรถยนต์ จำกัด บริษัท ตรีเพชร อิซูซุเซลส์ จำกัด

พบว่า รูปแบบของระเบียบวิธีในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานรูปแบบนี้ บริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ กลุ่มบริษัทมีนิแบ (NMB) บริษัท นิเคด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (NIDEC) และ บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด (FTC) มีขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังแสดงในแผนภูมิ ดังนี้

แผนภูมิที่ 8 กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน



1.2 ผลการคัดเลือกผู้สมัครจากขั้นตอนในกระบวนการคัดเลือกบุคคล

แสดง

ด้วยตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้สมัครจากขั้นตอนในกระบวนการคัดเลือกบุคคลจำแนกตามบริษัทหรือสถานประกอบการ

ขั้นตอนในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	NMB	FTC	NIDEC
1. จำนวนผู้สมัครทั้งหมด	187	53	34
2. จำนวนใบสมัครที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับการเรียกตัว	51 (27.27%)	13 (24.53%)	21 (61.76%)
3. จำนวนผู้สมัครที่ผ่านการสอบข้อเขียน	21 (41.18%)	6 (46.15%)	9 (42.86%)

จากจำนวนผู้สมัครทั้งหมดที่ส่งใบสมัครงานกับกลุ่มบริษัทมีนิแบบ NMB จำนวน 187 คน ในตำแหน่งช่างเทคนิค พบว่า บุคคลที่ได้รับการเรียกตัวเนื่องจากคุณสมบัติที่กรอกในใบสมัครผ่านเกณฑ์การคัดเลือกมีเพียง 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ของผู้สมัครทั้งหมด ในจำนวน 51 คนนี้ จะผ่านเข้าสู่การสอบข้อเขียน และมีผู้สอบผ่านข้อเขียนจำนวน 21 คน (วิชาทั่วไป ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และความรู้เชิงช่าง) โดยต้องผ่านเกณฑ์ 50 % ในแต่ละวิชา ซึ่งมีข้อสอบจำนวน 60 ข้อ ใช้เวลา 25 นาที คิดเป็น 41.18 % ของผู้ที่ได้รับการเรียกตัว

สำหรับบริษัท ฟุจิดีส (ประเทศไทย) จำกัด หรือ FTC มีผู้ส่งใบสมัครงานมาที่บริษัทจำนวน 53 คน พบว่า ในจำนวนนี้ มีบุคคลที่ได้รับการเรียกตัวเนื่องจากคุณสมบัติที่กรอกในใบสมัครผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53 ของผู้สมัครทั้งหมด ผู้สมัครดังกล่าวได้ผ่านเข้าสู่การสอบข้อเขียน และผู้สมัครที่สามารถสอบผ่านข้อเขียนได้ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ของผู้เข้าสอบข้อเขียนทั้งหมด (ข้อสอบที่เกี่ยวกับทัศนคติ ความถนัด ความสนใจ และข้อสอบความรู้ทางช่าง 30-50 ข้อ โดยต้องผ่านเกณฑ์ 50 % ขึ้นไป)

ส่วนบริษัท นิเดค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือ NIDEC มีผู้ส่งใบสมัครงานมาที่บริษัทจำนวน 34 คน พบว่า มีบุคคลที่ได้รับการเรียกตัว เนื่องจากคุณสมบัติที่กรอกในใบสมัครผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 21 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 ของผู้สมัครทั้งหมด ผู้สมัครดังกล่าวได้ผ่านเข้าสู่การสอบข้อเขียน และมีผู้สมัครที่สามารถสอบผ่านข้อเขียนได้จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ของผู้เข้าสอบข้อเขียนทั้งหมด (ข้อสอบประกอบด้วยวิชา คณิตศาสตร์ วิชาความรู้ทั่วไป และความรู้ในเชิงช่าง มีข้อสอบประมาณ 60 ข้อ โดยต้องผ่านเกณฑ์ 50% ขึ้นไป)

ผลรวมของผู้ผ่านเข้าสู่การสัมภาษณ์จากบริษัททั้ง 3 แห่งได้จำนวน 36 คน

1.3 ผลการใช้เวลาในการสัมภาษณ์ แสดงด้วยตารางที่ 17 ดังนี้
 ตารางที่ 17 การใช้เวลาในการสัมภาษณ์ จำแนกตามรายชื่อบริษัท

เวลาที่ใช้ (นาที)	ชื่อบริษัท			
	NMB	FTC	NIDEC	รวม
	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)
15	1	0	0	1
16	5	0	0	5
17	6	3	1	10
18	4	1	4	9
19	0	1	2	3
20	3	0	1	4
21	1	0	1	2
22	0	1	0	1
23	1	0	0	1
รวม	21	6	9	36
\bar{X}	17.45	18.33	18.45	18.08
SD	1.95	1.78	1.15	1.80

จากตารางที่ 17 พบว่า กรรมการผู้สัมภาษณ์ของกลุ่มบริษัท มินิแบ จำกัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ระหว่าง 15-23 นาที เวลาเฉลี่ยที่ใช้คือ 17.45 นาที มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 1.95

กรรมการผู้สัมภาษณ์ของบริษัท ฟุจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ระหว่าง 17-22 นาที เวลาเฉลี่ยที่ใช้คือ 18.33 นาที มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 1.78

กรรมการผู้สัมภาษณ์ของกลุ่มบริษัทนิเดค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ระหว่าง 15-23 นาที เวลาเฉลี่ยที่ใช้คือ 18.45 นาที มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 1.15

เวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยกรรมการผู้สัมภาษณ์จากบริษัททั้ง 3 แห่ง คือ 18.08 นาที มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 1.80

1.4 ผลการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

บริษัทมีนีนับจำกัด

ผู้สมัครที่ผ่านเข้าสู่การสัมภาษณ์	21	คน
1. มีผู้สมัครที่ผ่านการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกเข้าทำงาน	14	คน
โดยผ่านเกณฑ์การใช้แบบสัมภาษณ์	(11)	คน
โดยบริษัทพิจารณาเพิ่มเติม (ดูจากประสบการณ์ของผู้ถูกสัมภาษณ์)	(3)	คน
2. ผู้สมัครที่ “รอการพิจารณา”	2	คน
3. มีผู้สมัครที่ไม่ผ่านการพิจารณา	5	คน

บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้สมัครที่ผ่านเข้าสู่การสัมภาษณ์	6	คน
1. มีผู้สมัครผ่านการสัมภาษณ์	1	คน
2. มีผู้สมัคร “รอการพิจารณา”	3	คน
3. มีผู้สมัครที่ไม่ผ่านการสัมภาษณ์	2	คน

บริษัท นิคค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้สมัครที่ผ่านเข้าสู่การสัมภาษณ์	9	คน
1. มีผู้สมัครที่ผ่านการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกเข้าทำงาน	3	คน
2. มีผู้สมัครที่ “รอการพิจารณา”	3	คน
3. มีผู้สมัครที่ไม่ผ่านการสัมภาษณ์	3	คน

ผลของการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานดังกล่าว พบว่า NMB มีผู้สมัครที่ผ่านเข้าสู่รอบของการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 21 คน มีผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ทั้งหมดหรือคิดเป็น 7.49 ของผู้ส่งใบสมัครมายังบริษัทนี้

FTC มีผู้สมัครที่ผ่านเข้าสู่การสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 6 คน มีผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 หรือคิดเป็นร้อยละ 1.89 ของผู้ส่งใบสมัครทั้งหมด

NIDEC มีผู้สมัครที่ผ่านเข้าสู่รอบของการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 9 คน มีผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 หรือคิดเป็นร้อยละ 8.82 ของผู้ส่งใบสมัครยังบริษัท

2. การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไป 7 ประการของกลุ่มตัวอย่างจากแบบบันทึกประวัติส่วนตัว

ในบริบทของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างก่อนผ่านเข้าสู่รอบของการสัมภาษณ์ ซึ่งได้จากข้อมูลในแบบบันทึกประวัติส่วนตัวตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไป 7 ประการ คือ

1. ด้านร่างกาย
2. ด้านความรู้
3. ด้านสติปัญญาหรือเชาว์ปัญญา
4. ด้านความถนัด
5. ด้านความสนใจ
6. ด้านนิสัยใจคอ
7. ด้านสิ่งแวดล้อม
 - 7.1 สิ่งแวดล้อมทางครอบครัว
 - 7.2 สิ่งแวดล้อมทางการทำงาน

ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดจากตารางที่ 18.1 -18.7 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18.1 การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านร่างกายของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ได้รับคัดเลือก
เข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านร่างกาย	1. อายุ						
	■ 20 ปี	1(1)	4.76	2	33.33	0	0.00
	■ 21 ปี	5(3)	23.81	1	16.67	2(1)	22.22
	■ 22 ปี	7(3)	33.33	2	33.33	2(1)	22.22
	■ 23 ปี	3(2)	14.29	1(1)	16.67	3	33.33
	■ 24 ปี	8(2)	14.29	0	0.00	1(1)	11.11
	■ 25 ปี	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	■ 26 ปี	1(1)	4.76	0	0.00	0	0.00
	■ 27 ปี	1(1)	4.76	0	0.00	1	11.11
	2. เพศ						
	■ ชาย	23(14)	100.00	6(1)	100.00	9(3)	100.00
	3. ส่วนสูง						
	■ 150-154	2(1)	4.76	0	0.00	1	11.11
	■ 155-159	0	0.00	3	50.00	0	0.00
	■ 160-164	1	4.76	0	0.00	2	22.22
	■ 165-169	5(2)	23.81	0	0.00	4(3)	44.44
	■ 170-174	6(3)	42.86	2(1)	33.33	1	11.11
	■ 175-179	5(3)	23.81	1	16.67	1	11.11
	4. น้ำหนัก						
	■ 45-49	1	4.76	0	0.00	2	22.22
	■ 50-54	1	4.76	0	0.00	1	11.11
	■ 55-59	3(1)	42.86	3	50.00	2(1)	22.22
	■ 60-64	5(3)	23.81	2	33.33	1	11.11
■ 65-69	5(3)	23.81	1(1)	16.67	2(2)	22.22	
■ 70-74	0	0.00	0	0.00	1	11.11	
■ ความสัมพันธ์ระหว่างน้ำหนักกับส่วนสูง							
-อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	1(1)	57.14	6(1)	100.00	3(1)	33.33	
-ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	3(3)	42.86	0	0.00	6(2)	66.67	

ตารางที่ 17.1 (ต่อ)

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. พันธะการเกณฑ์ทหาร	■ ไม่มีพันธะเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหาร	21(14)	100.00	6(1)	100.00	9(3)	100.00
6. การมีโรคประจำตัว	■ ไม่มีโรคประจำตัว	21(14)	100.00	6(1)	100.00	9(3)	100.00

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ตัวเลขที่แสดงจำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยการแรเงา

1. ด้านร่างกาย

จากตารางที่ 18.1 พิจารณาคุณสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ด้านร่างกาย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 อายุ

พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 20-27 ปี โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีอายุ 22 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 11 คน จาก NMB 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับ NMB และ FTC 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับ FTC และ NIDEC 2 คน คิดเป็น 22.22 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับ NIDEC บริษัท NMB กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุ 22 ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 4 คน จาก 7 คน บริษัท FTC ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานมีอายุ 23 ปี ส่วนบริษัท NIDEC ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานกระจายไปตามกลุ่มอายุต่าง ๆ กลุ่มอายุละ 1 คน คือ 21 ปี , 22 ปี และ 24 ปี

1.2 เพศ

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงาน ในตำแหน่งช่างเทคนิคอุตสาหกรรมกับบริษัททั้ง 3 แห่ง เป็นเพศชายทั้งหมด

1.3 ส่วนสูง

พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มีส่วนสูงระหว่าง 150 -179 เซนติเมตร โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีส่วนสูง 170-174 เซนติเมตร มีจำนวนมากที่สุด คือ 12 คน จาก NMB 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ จาก FTC 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ และจาก NIDEC 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในบริษัท NMB มากที่สุด คือ กลุ่มที่มีความสูง 170 -174 เซนติเมตร ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 7 คน จาก 9 คน บริษัท FTC ผู้ถูกสัมภาษณ์มีส่วนสูงระหว่าง 155 - 159 เซนติเมตร มีจำนวนมากที่สุด คือ 3 คน แต่กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีความสูงระหว่าง 170 -174 เซนติเมตรได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 1 คน จาก 2 คน ส่วนบริษัท NIDEC ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ส่วนสูงระหว่าง 165 - 169 เซนติเมตร มีจำนวนมากที่สุด คือ 4 คน และในจำนวนนี้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานถึง 3 คน

1.4 น้ำหนัก

พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีน้ำหนักระหว่าง 55 -59 กิโลกรัม มีจำนวนมากที่สุด คือ 14 คน เป็นผู้ถูกสัมภาษณ์จากบริษัท NMB 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ จากบริษัท FTC 3 คน จากคิดเป็นร้อยละ 50.00 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ และบริษัท NIDEC 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้

จากบริษัท NMB ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานมากที่สุด คือ กลุ่มของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีน้ำหนัก 55 -59 กิโลกรัม มีจำนวน 9 คน ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 8 คน

ความสัมพันธ์ระหว่าง น้ำหนักกับส่วนสูง ซึ่งคำนวณหาน้ำหนักอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือเกณฑ์ที่เหมาะสม คำนวณได้จาก (ความสูง - 100) + 15 พบว่า

ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีน้ำหนักกับส่วนสูงมีความสัมพันธ์กันในเกณฑ์มาตรฐาน จำนวน 21 คน จากบริษัท NMB 12 คน จาก FTC 6 คน และจาก NIDEC 3 คน และต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 15 คน จาก NMB 9 คน และ NIDEC 6 คนจากบริษัท NMB มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเป็นผู้มีน้ำหนักกับส่วนสูงมีความสัมพันธ์กันในเกณฑ์มาตรฐาน 8 คนจาก 12 คน และต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 6 คนจาก 9 คน จากบริษัท FTC มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเป็นผู้มีน้ำหนักกับส่วนสูงมีความสัมพันธ์กับในเกณฑ์มาตรฐาน 1 คนจาก 6 คน และจากบริษัท NIDEC มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเป็นผู้มีน้ำหนักกับส่วนสูงมีความสัมพันธ์กันในเกณฑ์มาตรฐาน 1 คนจาก 3 คน และต่ำกว่ามาตรฐาน 2 คน ใน 6 คน

1.5 พันธะการเกณฑ์ทหาร

ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัททั้ง 3 แห่ง ไม่มีพันธะเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหาร

1.6 การมีโรคประจำตัว

ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัททั้ง 3 แห่ง ไม่มีผู้ใดมีโรคประจำตัว

ตารางที่ 18.2 การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไป ด้านความรู้ และด้านสติปัญญา/เขาวนปัญญาของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์						
		NMB		FTC		NIDEC		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2. ด้านความรู้	1. การศึกษา							
	■ ระดับ ปวช.	6(8)	28.57	0	0.00	1(1)	11.11	
	■ ระดับ ปวศ.	14(11)	66.67	6(1)	100.00	8(2)	88.89	
	■ ระดับ ปวท.	1	4.76	0	0.00	0	0.00	
	2. สาขาตามสาขาวิชาที่เรียน							
	ระดับ ปวช.							
	■ ช่างยนต์	5(3)	(83.33)	0	(0.00)	0	(0.00)	
	■ อิเล็กทรอนิกส์	1	(16.67)	0	(0.00)	1(1)	(100.00)	
	ระดับ ปวศ.							
	■ ช่างยนต์	5(3)	(35.71)	0	(0.00)	0	(0.00)	
	■ ช่างกลโรงงาน	2(2)	(14.29)	0	(0.00)	0	(0.00)	
	■ เทคนิคการผลิต	2(2)	(14.29)	3	(50.00)	0	(0.00)	
	■ อิเล็กทรอนิกส์	5(10)	(7.14)	3(15)	(50.00)	5	(62.50)	
	■ ไฟฟ้ากำลัง	1	(7.14)	0	(0.00)	1(1)	(12.50)	
	■ เครื่องกล	3(3)	(21.43)	0	(0.00)	1	(12.50)	
	■ ไม่ระบุ	0	(0.00)	0	(0.00)	1(1)	(12.50)	
	ระดับ ปวท.							
	■ ไม่ระบุ	1	(100.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	
	3. ด้านสติปัญญาและเขาวนปัญญา	1. ระดับผลการเรียนเฉลี่ย						
		ระดับ ปวช.						
■ 2.00 - 2.49		2	(33.33)	-	-	4(1)	(100.00)	
■ 2.50 - 2.99		3(20)	(66.67)	-	-	0	(0.00)	
■ 3.00 - 3.49		1	(16.67)	-	-	0	(0.00)	
ระดับ ปวศ.								
■ 2.00 - 2.49		2(10)	(14.29)	-	-	0	(0.00)	
■ 2.50 - 2.99		9(8)	(64.29)	-	-	7(2)	(87.50)	
■ 3.00 - 3.49	3(20)	(21.43)	-	-	1	(12.50)		

ตารางที่ 18.2 (ต่อ)

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	ระดับปวท. ■ 3.00 - 3.49	1	(100.00)	-	-	0	(0.00)

หมายเหตุ สัญลักษณ์ "-" แทน ไม่มีข้อมูล

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ตัวเลขที่แสดงจำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นระดับด้วยการแรเงา

2. ด้านความรู้

จากตารางที่ 18.2 พิจารณาคุณสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ด้านความรู้ และสติปัญญา ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB

พบว่า มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่จบการศึกษาระดับปวช. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ ในจำนวนนี้เป็นผู้จบการศึกษาสาขาช่างยนต์ 5 คน และได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน 3 คน ส่วนผู้จบการศึกษาระดับ ปวส. 14 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB ในจำนวนนี้เป็นผู้จบการศึกษาสาขาช่างยนต์มากที่สุด และได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานจำนวน 3 คน รองลงมา คือ สาขาเครื่องมือกล จำนวน 3 คน ซึ่งในจำนวนนี้ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานทั้งหมด

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท FTC

พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปวส. ทั้งหมด โดยจบการศึกษาเทคนิคการผลิตและอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานเป็นผู้ที่จบสาขาอิเล็กทรอนิกส์

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NIDEC

พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่จบการศึกษาระดับปวช. 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท NIDEC ในจำนวนนี้เป็นผู้จบการศึกษาสาขาอิเล็กทรอนิกส์ 1 คนและเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานด้วย ส่วนผู้จบการศึกษาระดับปวส. มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 ของผู้ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ อย่างไรก็ตาม พบว่า ผู้ที่จบการศึกษาสาขาอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีถึง 5 คนไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานเลย ส่วนสาขาที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน คือ ไฟฟ้ากำลัง และไม่ระบุสาขา อย่างละ 1 คน

ตารางที่ 18.3 การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านความถนัดของผู้ถูกสัมภาษณ์
และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำนวนตามบริษัท

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ความถนัด	ความสามารถด้านภาษา						
	■ ไทย						
	-ระดับดีมาก	3 (3)	14.29	0	0.00	0	0.00
	-ระดับดี	15 (9)	71.43	6 (1)	100.00	9 (3)	100.00
	-ระดับพอใช้	3 (2)	14.29	0	0.00	0	0.00
	■ อังกฤษ						
	-ระดับดี	1 (1)	4.76	0	0.00	0	0.00
	-ระดับพอใช้	20 (13)	95.24	6 (1)	100.00	9 (3)	100.00
	ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์						
	■ โปรแกรมสำเร็จรูป						
	■ CU Writer	1	(16.67)	0	(0.00)	0	(0.00)
	■ BASICS	1 (1)	(16.67)	0	(0.00)	0	(0.00)
	■ WINDOWS	2 (1)	(33.33)	3 (1)	(75.00)	4	(100.00)
	■ FOXPRO	1 (1)	(16.67)	0	(0.00)	0	(0.00)
	■ Auto Cad	1	(16.67)	1	(25.00)	0	(0.00)
	■ การเขียนโปรแกรม สำหรับงานเฉพาะทาง						
■ PASCAL	0	(0.00)	2	(100.00)	0	(0.00)	
ความสามารถด้านการพิมพ์ดีด							
■ ภาษาไทย	1 (1)	(4.76)	0	(0.00)	0	(0.00)	
ความสามารถในการจับชี้							
■ รถจักรยานยนต์	20 (14)	95.24	4 (1)	66.67	4 (2)	44.44	
■ รถยนต์	16 (12)	76.19	4 (1)	66.67	1	11.11	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ตัวเลขที่แสดงจำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งแสดงให้เด่นชัดด้วยการแรเงา

4. ความถนัด

จากตารางที่ 18.3 พิจารณาคุณสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในด้านความถนัดดังมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความถนัดด้านภาษา คือ คุณสมบัติที่เป็นความสามารถด้านภาษาต่าง ๆ ของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถ และทักษะด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียน

4.1.1 ภาษาไทย

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB

พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความสามารถด้านภาษาไทยในระดับดี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด และในจำนวนนี้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 9 คน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท FTC และบริษัท NIDEC

พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนมีความสามารถด้านภาษาไทยในระดับดี

4.1.2 ภาษาอังกฤษ

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB

พบว่า ส่วนใหญ่ มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษในระดับพอใช้ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 95.24 ของผู้สมัครที่ผ่านเข้าสู่อำนาจการสัมภาษณ์ทั้งหมดที่สมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 13 คน ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษในระดับดี 1 คน ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานด้วย

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท FTC และบริษัท NIDEC

พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนและผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ต่างก็เป็นผู้ที่มีสามารถด้านภาษาอังกฤษในระดับพอใช้ และโดยผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในบริษัท FTC และบริษัท NIDEC มีเพียง 1 คน และ 3 คน ตามลำดับ

4.2 ความถนัดด้านคอมพิวเตอร์

ความถนัดด้านคอมพิวเตอร์ คือ ความสามารถที่เกี่ยวกับความรู้ การใช้ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในที่นี้จะหมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และความสามารถเกี่ยวกับการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยภาษาต่าง ๆ

4.2.1 ความสามารถด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB มีความสามารถด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปค่อนข้างน้อย กล่าวคือ มีเพียง 5 รายเท่านั้น ในจำนวนนี้มีผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานสามารถใช้โปรแกรมวินโดวส์ (WINDOWS) ได้ 1 คน จาก 2 คน ใช้โปรแกรมเบสิกส์ (BASICS) และโปรแกรมฟอกซ์โปร (FOXPRO) ได้อย่างละ 1 คนเท่านั้น

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท FTC มีความสามารถด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพียง 4 คน ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานสามารถใช้โปรแกรมวินโดวส์ได้

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท NIDEC มีความสามารถด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้เพียง 4 คน อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีความสามารถด้านนี้ไม่มีผู้ใดได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเลย

4.2.2 ความสามารถด้านการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะทาง

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท NMB และ FTC ไม่มีผู้ใดสามารถเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับ FTC ผู้เขียนโปรแกรมปาสคาล (PASCAL) ได้ 2 คน แต่ไม่มีผู้ใดได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า บริษัททั้งสามแห่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ ของผู้ได้รับเลือกเข้าทำงาน ทั้งข้อ 4.2.1 และ 4.2.2 น้อยมาก

4.3 ความถนัดด้านงานพิมพ์ดีด

ความถนัดด้านงานพิมพ์ดีด คือ ความสามารถของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้านงานพิมพ์ดีดภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าในสมัครงานกับบริษัท NMB มีเพียงคนเดียวที่สามารถพิมพ์ดีดไทยได้ และได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์จาก FTC และ NIDEC ไม่มีผู้ใดมีความสามารถด้านนี้

จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า บริษัททั้งสามแห่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถทางด้านงานพิมพ์ดีด น้อยมาก คล้ายคลึงกับความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์

4.4 ความถนัดหรือความสามารถด้านการขับขี่ยานพาหนะ

4.4.1 รถจักรยานยนต์

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB ส่วนใหญ่สามารถขับขี่ยานพาหนะได้จำนวน 20 คน จาก 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.24 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้เป็นผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานได้ถึง 14 คน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท FTC ส่วนใหญ่สามารถขับขี่ยานพาหนะได้จำนวน 4 คน จาก 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NIDEC มีผู้ที่มีความสามารถในการจับขึ้นรถจักรยานยนต์ได้จำนวน 4 คน จาก 9 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้เป็นผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานได้ 2 คน

4.4.2 รดยนต์

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท NMB มีผู้ที่มีความสามารถในการจับขึ้นรถยนต์ได้จำนวน 16 คน จากจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 76.19 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำนวน 12 คน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท FTC มีผู้ที่มีความสามารถในการจับขึ้นรถยนต์ได้จำนวน 4 คน จาก 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานด้วย

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท NIDEC มีผู้ที่มีความสามารถในการจับขึ้นรถยนต์ได้เพียงคนเดียว และไม่ได้คัดเลือกเข้าทำงาน

ตารางที่ 18.4 การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านความสนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ด้านความสนใจ	งานอดิเรกและการใช้เวลาว่าง						
	ประเภทกีฬา						
	■ ฟุตบอล	14 (10)	(53.85)	2 (1)	(28.57)	5 (3)	(55.56)
	■ เทเบิลเทนนิส	2 (1)	(7.69)	2	(28.57)	1 (1)	(11.11)
	■ ตะกร้อ	2 (1)	(23.08)	2	(28.57)	1	(11.11)
	■ วอลเลย์บอล	0	(0.00)	1	(14.29)	1	(11.11)
	■ ตกปลา	2 (2)	(7.69)	0	(0.00)	1	(11.11)
	■ สนุกเกอร์	1	(3.85)	0	(0.00)	0	(0.00)
■ วายน้ำ	1	(3.85)	0	(0.00)	0	(0.00)	

ตารางที่ 18.4 (ต่อ)

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	ประเภทการหาความรู้และการพักผ่อนหย่อนใจ						
	■ อ่านหนังสือ	6(6)	(35.29)	4(1)	(44.44)	3(3)	(30.00)
	■ ฟังเพลง	5(5)	(29.41)	4(1)	(44.44)	4(2)	(40.00)
	■ ถ่ายรูป	1(1)	(5.88)	0	(0.00)	0	(0.00)
	■ คนตรี	2	(11.76)	1(1)	(11.11)	1	(10.00)
	■ ซ่อมเครื่องมือและสิ่งประดิษฐ์	1	(5.88)	0	(0.00)	1	(10.00)
	■ เลี้ยงปลา	1	(5.88)	0	(0.00)	0	(0.00)
	■ อาสาพัฒนาชุมชน	1	(5.88)	0	(0.00)	0	(0.00)
	■ เขียนภาพ	0	(0.00)	0	(0.00)	1	(10.00)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ตัวเลขที่แสดงจำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งแสดงให้เด่นชัดด้วยการแรเงา

5. ความสนใจ

จากตารางที่ 18.4 พิจารณาคุณสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ด้านความสนใจ (งานอดิเรก และการใช้เวลาว่าง) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ประเภทกีฬา

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB มีผู้ที่มีความสนใจในกีฬาฟุตบอลมากที่สุด ถึง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 ของสมัครงานที่ผู้สนใจกีฬาทั้งหมด และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำนวน 10 คน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท FTC มีผู้ที่มีความสนใจในกีฬาฟุตบอล และเทเบิลเทนนิส และตะกร้อ ด้วยจำนวนที่เท่ากัน คือ 2 คน ผู้ที่สนใจในกีฬาฟุตบอล 1 คน จาก 2 คน ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NIDEC มีผู้ที่มีความสนใจในกีฬาฟุตบอลมากที่สุด 5 คน และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 3 คน ซึ่งเป็นจำนวนทั้งหมดที่มีตำแหน่งว่าง

5.2 ประเภทการหาความรู้และการพักผ่อนหย่อนใจ

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สมัครงานกับบริษัท NMB มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ใช้เวลาว่างกับการอ่านหนังสือ จำนวน 6 คน การฟังเพลง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 และ 29.41 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างประเภท การหาความรู้และการพักผ่อนหย่อนใจ ตามลำดับ และพบว่าในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานอีกด้วย

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สมัครงานกับบริษัท FTC มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ใช้เวลาว่างกับการอ่านหนังสือและการฟังเพลง จำนวนเท่ากัน 4 คน ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเพียงคนเดียวนี้เป็นผู้สนใจใช้เวลาว่างกับการอ่านหนังสือ และฟังเพลงด้วย

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่สมัครงานกับบริษัท NIDEC มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ใช้เวลาว่างกับการอ่านหนังสือ จำนวน 3 คน และการฟังเพลง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และ 40.00 ตามลำดับ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเป็นผู้ที่ใช้เวลาว่างกับการอ่านหนังสือทั้ง 3 คน และเป็นผู้ที่สนใจใช้เวลาว่างกับการฟังเพลง จำนวน 2 คน

ตารางที่ 18.5 การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านนิสัยใจคอของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. ด้านนิสัยใจคอ	การกระทำความผิดกฎหมายร้ายแรง	2(14)	100.00	6(11)	100.00	9(3)	100.00
	<ul style="list-style-type: none"> ■ ไม่เคยมีการกระทำความผิดกฎหมายขั้นรุนแรง การเป็นสมาชิก/ผู้บริหารสหภาพแรงงาน ■ ไม่เคยเป็นสมาชิก/ผู้บริหารสหภาพแรงงาน 	2(14)	100.00	6(11)	100.00	9(3)	100.00

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ตัวเลขที่แสดงจำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยการแรเงา

6. ด้านนิสัยใจคอ

จากตารางที่ 18.5 พิจารณาคณะสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในด้านนิสัยใจคอ พบว่า

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัททั้ง 3 แห่ง ไม่มีผู้ใดกระทำความผิด กฎหมายร้ายแรงและเป็นสมาชิกหรือเป็นผู้บริหารสหภาพแรงงานมาก่อน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18.6 การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านสิ่งแวดล้อม ในประเด็นของสิ่งแวดล้อมทาง
 ครอบคลุมและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน
 จำแนกตามบริษัท

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. ด้านสิ่งแวดล้อม							
7.1 สิ่งแวดล้อมทาง	ภูมิถิ่นกำเนิดหรือสถานที่เกิด						
ครอบคลุมและความเป็นอยู่	■ ภาคกลาง	46(10)	76.19	4	66.66	8(3)	88.89
	■ ภาคเหนือ	0	0.00	0	0.00	1	11.11
	■ ภาคอีสาน	4(8)	19.05	1(1)	16.67	0	0.00
	■ ภาคใต้	0	0.00	1	16.67	0	0.00
	■ ไม่ระบุ	1(1)	4.76	0	0.00	0	0.00
	ที่อยู่ปัจจุบัน						
	■ อุดรฯ	10(6)	47.62	1	16.67	4(2)	44.44
	■ สิงห์บุรี	2	4.76	0	0.00	1	11.11
	■ ปทุมธานี	3(3)	14.29	4(1)	66.66	0	0.00
	■ อ่างทอง	1(1)	4.76	0	0.00	2(1)	22.22
	■ กำแพงเพชร	2(2)	9.52	1	16.67	0	0.00
	■ ระยอง	1(1)	4.76	0	0.00	0	0.00
	■ สระบุรี	1	4.76	0	0.00	0	0.00
	■ กรุงเทพฯ	2(1)	9.52	0	0.00	0	0.00
	■ น่าน	0	0.00	0	0.00	1	0.00
	■ สุพรรณบุรี	0	0.00	0	0.00	1	0.00
	สถานภาพการสมรส						
	■ โสด	21(6)	100.00	6(1)	100.00	9(3)	100.00
	อาชีพบิดา						
	■ ทำนาทำไร่/ทำสวน	5(3)	28.57	4(1)	66.67	4(2)	44.44
	■ รับจ้าง	5(3)	28.57	2	33.33	3(1)	33.33
	■ รับราชการ/รับราชการ	5(3)	23.81	0	0.00	0	0.00
	ปานานู						
	■ ก้าขาย	1(1)	4.76	0	0.00	0	0.00
	■ เสียชีวิตแล้ว	5(3)	14.29	0	0.00	2	22.22

ตารางที่ 18.6 (ต่อ)

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	อาชีพมารดา						
	■ ทำนา/ทำไร่/ทำสวน	8(4)	38.10	4(1)	66.67	4(2)	44.44
	■ รับจ้าง	7(50)	33.33	2	33.33	3(1)	33.33
	■ แม่บ้าน	1(1)	4.76	0	0.00	0	0.00
	■ ค้าขาย	1(1)	4.76	0	0.00	0	0.00
	■ ไม่ได้ทำงาน	0	0.00	0	0.00	1	11.11
	■ เสียชีวิตแล้ว	2(2)	9.52	0	0.00	1	11.11
	■ ไม่ทราบ	2(10)	9.52	0	0.00	0	0.00

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ตัวเลขที่แสดงจำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งแสดงให้เด่นชัดด้วยการแรเงา

7. ด้านสิ่งแวดล้อม

7.1 ด้านสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวและความเป็นอยู่

จากตารางที่ 18.6 พิจารณาคุณสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในด้านสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวและความเป็นอยู่ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

7.1.1 ภูมิถิ่นกำเนิด หรือสถานที่เกิด

ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมหรือสถานที่เกิดอยู่ในเขตภาคกลาง มีจำนวนมากที่สุดถึง 28 คน จาก NMB 16 คน คิดเป็นร้อยละ 76.19 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำนวน 10 คน จาก FTC 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ อย่างไรก็ตาม ไม่มีผู้ใดได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน แต่ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอีสาน และจาก NIDEC 8 คน คิดเป็น 88.89 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ทั้ง 3 คน

7.1.2 ที่อยู่ปัจจุบัน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่มีที่อยู่ปัจจุบันอยู่ในเขตจังหวัดอุษายามากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 15 คน เป็นผู้เข้าสมัครงานกับบริษัท NMB จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 ของผู้ถูกสัมภาษณ์

ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานมากที่สุดถึง 6 คน ขณะที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท FTC มีที่อยู่ปัจจุบันในจังหวัดอุบลราชธานีเพียงคนเดียว ส่วนใหญ่มีที่อยู่ปัจจุบันอยู่ในจังหวัดปทุมธานี 4 คน และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานก็อยู่ในจังหวัดปทุมธานีด้วย ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท NIDEC มีที่อยู่ปัจจุบันในจังหวัดอุบลราชธานีที่สุด 4 คน และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานจำนวน 2 คน

7.1.3 สถานภาพการสมรส

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัททั้ง 3 แห่ง มีสถานภาพการสมรสเป็นโสดทั้งหมด

7.1.4 อาชีพของบิดา

จากข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB

พบว่า บิดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวน และมีอาชีพรับจ้างมากที่สุดคือ 6 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานกับบริษัทนี้ ในจำนวนนี้ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีบิดามี อาชีพ ทำนา/ทำไร่/ทำสวน ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 3 คน น้อยกว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีบิดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีอาชีพรับจ้าง 1 คน

จากข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท FTC

พบว่า บิดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของบิดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานที่มีบิดามีอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวน อยู่ด้วย รองลงมาผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีบิดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 2 คน

จากข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NIDEC

พบว่า บิดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ของบิดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 2 คน รองลงมา คือ ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีบิดามีอาชีพรับจ้าง มีจำนวน 3 คน และในจำนวนนี้ ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 1 คน

7.1.5 อาชีพของมารดา

จากข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB

พบว่า มารดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ของมารดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวน ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 4 คน ขณะที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีมารดามีอาชีพรับจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น 7 คน และเป็นผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานถึง 5 คน

จากข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท FTC

พบว่า มารดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา /ทำไร่ /ทำสวน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของมารดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวน ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานอีกด้วย

จากข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NIDEC

พบว่า มารดาของผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา/ทำไร่/ทำสวน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานจำนวน 2 คน ขณะที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีมารดามีอาชีพรับจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ในจำนวนนี้มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีมารดามีอาชีพรับราชการจำนวน 1 คน

ตารางที่ 18.7 การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ในประเด็นของสิ่งแวดล้อมด้านการทำงาน จำแนกตามบริษัท

คุณสมบัติทั่วไป 7 ด้าน	รายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไป	ผลการวิเคราะห์					
		NMB		FTC		NIDEC	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. ด้านสิ่งแวดล้อม	7.2 สิ่งแวดล้อมด้านการทำงาน ■ ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงาน ■ มีประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน (บาท) ■ 5001 - 6000 ■ 6001 - 7000 ■ 7001 - 8000 ■ 8001 - 9000 ■ 9001 - 10000 ■ ไม่ทราบ						
		2(9)	66.67	2	33.33	5(2)	55.56
		7(5)	33.33	4(1)	66.67	4(1)	44.44
		0	(0.00)	0	(0.00)	1(1)	(25.00)
		5(4)	(71.43)	3	(75.00)	1	(25.00)
		7(7)	(14.29)	0	(0.00)	1	(25.00)
		0	(0.00)	1(1)	(25.00)	0	(0.00)
		0	(0.00)	0	(0.00)	1	(25.00)
	1	(14.29)	0	(0.00)	0	(0.00)	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ตัวเลขที่แสดงจำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นชัดด้วยการแรเงา

7.2 สิ่งแวดล้อมด้านการทำงาน

จากตารางที่ 18.7 พิจารณาคุณสมบัติทั่วไปด้านสิ่งแวดล้อมด้านการทำงานของผู้ถูกสัมภาษณ์ ดังมีรายละเอียดดังนี้

7.2.1 ประสบการณ์การทำงาน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาก่อน ถึง 21 คน จาก NMB จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานในบริษัทนี้ และในจำนวนนี้เป็นผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 9 คน จาก FTC จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานในบริษัทนี้ อย่างไรก็ตาม ไม่มีผู้ถูกสัมภาษณ์ในจำนวนนี้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน และจาก NIDEC จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้าสมัครงานบริษัทนี้ และในจำนวนนี้มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานจำนวน 2 คน

7.2.2 ระดับเงินเดือน

ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 6001-7000 บาท มากที่สุด จำนวน 9 คน โดยเป็นผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัท NMB มากที่สุด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เข้ามาสมัครงานกับบริษัทนี้ และในจำนวนนี้เป็นผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน 4 คน จาก FTC มีผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เคยได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 6001-7000 บาท จำนวน 3 คน อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานไม่ได้อยู่ในกลุ่มนี้ แต่เป็นผู้ที่เคยได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 8001 -9000 บาท เป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน และผู้ที่เข้าสมัครงานกับบริษัท NIDEC ที่มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 6001 - 7000 บาท มีเพียง 1 คน และเป็นผู้ที่ไม่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ส่วนผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานเพียงคนเดียวเป็นผู้ที่เคยได้รับเงินเดือน 5001 - 6000 บาท จำนวน 1 คน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานของผู้ถูกสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากตารางที่ 18.7 ด้วยตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงรายชื่อบริษัทที่ผู้ถูกสัมภาษณ์เคยมีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว จำนวนผู้สมัคร
จำนวนปีที่เคยทำงาน และเหตุผลที่ลาออกหรือการมาสมัครงานใหม่

บริษัทที่สมัคร	บริษัทที่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาแล้วหรือกำลังทำอยู่	จำนวน (คน)	จำนวนปีที่เคยทำงาน	เหตุผลที่ลาออกหรือการมาสมัครงานใหม่
1. NMB	1. บริษัทบางกอก แมชชีนเนอรี จำกัด	1	1 ปีเศษ	ต้องการบริษัทที่มีความมั่นคงกว่า
	2. บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	1	1 ปี 8 เดือน	บ้านไกล / ค่าใช้จ่ายสูง
	3. บริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลลอปเม้นท์ มหาชน จำกัด	1	2 ปี	ต้องการทำงานกับบริษัทที่มั่นคง
	4. บริษัทเนชั่นแนล จำกัด	1	1 ปีเศษ	ต้องการหาประสบการณ์การทำงานใหม่/ความก้าวหน้า
	5. บริษัทปฎิไทย จำกัด	1	2 ปีเศษ	ต้องการหาประสบการณ์การทำงานใหม่/ความก้าวหน้า ต้องการทำงานในบริษัทที่มีระบบการบริหารที่ดีและมั่นคงปลอดภัย
	6. บริษัทไทยโพลีเมอร์ จำกัด	1	1 ปีเศษ	ช่วยกิจการที่บ้าน และดูแลแม่ที่ป่วย
	7. โรงแรมเพนซูล่า (เพิ่งเปิดใหม่)	1	4 เดือน	ต้องการความก้าวหน้าและ
2. FTC	1. บริษัทซีเกทเทคโนโลยี ไทยแลนด์ จำกัด	1	3 ปีเศษ	บริษัทปรับโครงสร้างการบริหารใหม่ และลดจำนวนพนักงานลง
	2. บริษัทอาซาฮี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	1	8 เดือน	บริษัทลดจำนวนพนักงาน
	3. บริษัทซัมมิท ออโตพาร์ท จำกัด	1	7 เดือน	-
	4. บริษัททิมโทรนิค จำกัด	1	1 ปี 9 เดือน	-

ตารางที่ 19 (ต่อ)

บริษัทที่สมัคร	บริษัทที่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาแล้วหรือกำลังทำอยู่	จำนวน (คน)	จำนวนปีที่เคยทำงาน	เหตุผลที่ลาออกหรือการมาสมัครงานใหม่
3. NIDEC	1. บริษัทแมกซอน ซีตเด็ม (ประเทศไทย) จำกัด	1	3 เดือน	เรียนต่อ
	บริษัทไทยแบรนตา มูลย์ จำกัด		1 ปี	ต้องการความก้าวหน้าและประสบการณ์ใหม่ๆ
	2. บริษัทเรียวกะไทย จำกัด	1	1 ปี	-
	3. บริษัทริด-ไรท์ จำกัด	1	5 ปี	-
		1	6 เดือน	บริษัทเลิกจ้าง

ผลสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทเดิมตั้งแต่ 4 เดือนจนถึง 5 ปี 6 เดือน และพบว่า เหตุผลที่ลาออกส่วนใหญ่ คือ ต้องการทำงานกับบริษัทที่มีความมั่นคงมากที่สุด 4 คน รองลงมา คือ บริษัทเดิมเลิกจ้าง/ปรับโครงสร้างใหม่ และลดจำนวนพนักงานลง 3 คน

โดยที่หลักเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไป 7 ประการนี้นับเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสุดที่ใช้สำหรับคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน จากตารางที่ 18.1 - 18.7 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นผู้ผ่านเข้าสู่รอบของการสัมภาษณ์ ผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานส่วนใหญ่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว หลักเกณฑ์นี้จึงมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ประกอบด้วยส่วนที่วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ 2 ส่วน คือ

แบบสัมภาษณ์ (ตอนที่ 1) วัดคุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน แรงจูงใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการให้คะแนนเป็นมาตรฐานค่า 3 ระดับ จำนวน 11 ข้อ

แบบสังเกต (ตอนที่ 2) เป็นรายการประเมินแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ วัดคุณลักษณะบุคลิกภาพของช่าง จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ความตรง (Validity) ความเที่ยง (Reliability)

1. ความตรง (Validity)

ความตรงตามสภาพ(concurrent validity)

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ(Spearman rank order correlation coefficient)จากการให้คะแนนสัมภาษณ์ของกรรมการผู้สัมภาษณ์ 2 คน แสดงการคำนวณไว้ที่ภาคผนวก ง หน้า 268

ผลของการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับของบริษัทกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 บริษัท ปรากฏในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ (ρ)

ชื่อบริษัท/สถานประกอบการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง
NMB	21	0.96
FTC	6	0.83
NIDEC	9	0.72

จากตารางที่ 20 การใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานฉบับนี้ พบว่า จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มบริษัท มีนิแบ จำกัด (NMB) มีค่า 0.96 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤติ ρ เท่ากับ 0.36 ที่ระดับนัยสำคัญ α .05 บริษัทฟูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด (FTC) มีค่า 0.83 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤติ ρ เท่ากับ 0.82 ที่ระดับนัยสำคัญ α .05 บริษัท นิเคด อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (NIDEC) มีค่า 0.72 ซึ่งมากกว่าค่าวิกฤติ ρ เท่ากับ 0.72 ที่ระดับนัยสำคัญ

α .05 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) ซึ่งแสดงว่า กรรมการผู้สัมภาษณ์สามารถใช้แบบสัมภาษณ์วัดคุณลักษณะของช่างได้สอดคล้องกันภายใต้สถานการณ์จริง

2. การสัมภาษณ์กรรมการผู้สัมภาษณ์

เนื่องจากการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพและสภาพการใช้งานของเครื่องมืออื่นได้วิธีหนึ่งว่าผลการใช้เครื่องมือชนิดนั้นมีประสิทธิภาพในเชิงคุณภาพเหมาะสมกับสภาพการณ์จริงหรือไม่ ในแง่ของการใช้แบบสัมภาษณ์จะหมายถึง ผู้ใช้แบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างคะแนนที่เป็นเกณฑ์จากแบบสัมภาษณ์กับคะแนนที่กรรมการผู้สัมภาษณ์ต้องการให้หรือประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ได้รับคะแนนนั้น ๆ ตรงตามสภาพจริง

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ใช้แบบสัมภาษณ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิค มีข้อคิดเห็นดังนี้

ตารางที่ 21 การความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้แบบสัมภาษณ์

ฝ่ายบุคคล	ฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิค
<p>ข้อดีของการใช้แบบสัมภาษณ์</p> <p>คุณหญิงฤดี งามสมโตศ (20 พ. ค 2541) จากบริษัท พูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด</p> <p>“...แบบสัมภาษณ์ที่เอามาทดลองใช้ คำถามที่ใช้ถามนึ่งค่อนข้างยาก นึ่งเขาจะตอบไม่ค่อยได้ ใช้เวลาคิดค่อนข้างนาน แต่คำตอบที่ได้ตรงกับความเป็นจริง จะเห็นความเป็นตัวของตัวเองของเขาชัดเจน เพราะไม่ได้เตรียมตัว อย่างอ่านหนังสือคู่มือการสัมภาษณ์แล้วถึงมาตอบเหมือนถึงข้อสอบว่าจะถูกถามอย่างไร แล้วจะตอบอย่างไร แล้วจะตอบอย่างไรถึงจะดี”</p> <p>“...คิดว่าเป็นคำถามที่ดี ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตรฐานสำหรับการพิจารณาคำตอบ การถามด้วยคำถามที่เหมือน ๆ กันกับนึ่งที่มาสัมภาษณ์ ช่วยให้นึ่งที่มานัดสมัครทุก ๆ ได้ง่ายและยุติธรรม..”</p>	<p>คุณสุจิต วชิระนภักดิ์ (20 พ. ค 2541) รองผู้จัดการอาวุโสฝ่ายวิศวกรรมและโรงงานบริษัท พูจิตตี (ประเทศไทย) จำกัด</p> <p>“...ข้อคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ครอบคลุมถึงที่ต้องการอยากรู้จากช่างฯ ว่าเป็นอย่างไร ตัวคำถามดี ยิ่งคำถามได้เลข จะปรับคำถามบ้างนิดหน่อย อันนี้ขึ้นอยู่กับคนที่มาสมัครด้วย เป็นคำถามที่เหมาะสมที่จะใช้กับพวกช่างเทคนิค”</p> <p>“...การให้คะแนนก็ชัดเจนดี ตอบอย่างนี้ให้คะแนนเท่าไร คำถามใช้แบบเดียวกัน สัมภาษณ์ มันทำให้เปรียบเทียบกันง่ายขึ้น เพราะมันออกมาเป็นคะแนนได้..”</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ฝ่ายบุคคล	ฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิค
<p>“...ผลที่ได้แตกต่างจากวิธีการที่เคยใช้และคุ้นเคย เมื่อก่อนถ้าน้อง ๆ ที่เขามาสัมภาษณ์ตอบมาติดักข้อหนึ่ง คะแนนรวมๆ ก็ จะดีไปด้วย คนตอบแบบธรรมดา ก็จะเสียเปรียบ บางทีบางคำถามอาจจะไม่มีโอกาสถามเขาเลย ให้เวลาเขาน้อย เลยได้คนที่พูดเก่งมากกว่าคนที่ทำงานเก่งแต่ไม่ค่อยพูด”</p> <p>คุณสุภัทพร พงษ์พันธุ์ (13 พ.ค. 2541) ผู้จัดการฝ่ายบุคคล จากกลุ่มบริษัทมินิแบ จำกัด “...จากที่ดูเอกสารที่ส่งให้มานะคะ แล้วไปนั่งดูน้องเขาสัมภาษณ์นิดนึง พบว่า คำถามสัมภาษณ์วัดเนื้อหาได้ครอบคลุมดี ก่อนข้างจัดเจน..”</p> <p>“...มันมีประโยชน์มากสำหรับคนใหม่ ๆ ของเราที่ยังไม่มีประสบการณ์ เป็นคำถามที่สามารถใช้ถามผู้สมัครที่เข้ามาในตำแหน่งอื่นๆ ได้ด้วย..”</p> <p>“...การถามด้วยคำถามเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบด้วยเกณฑ์เดียวกันมันทำให้เปรียบเทียบกันได้ ทำให้แยกผู้ที่เข้ามาสัมภาษณ์ออกเป็นกองๆ ได้</p> <p>กองที่ 1 คือ ผู้สมัครแบบที่เราไม่พิจารณาเพราะมีข้อบกพร่องค่อนข้าง Serious</p> <p>กองที่ 2 คือ พอใช้ได้ มีข้อที่ต้องปรับปรุงบ้าง</p> <p>กองที่ 3 คือ ใช้งานได้เลย สำหรับคนที่ใช้งานได้เลย... แต่มีจำนวนที่มีน้อยมาก ส่วนใหญ่จะอยู่กองที่ 2 ซึ่งมีข้อที่ต้องปรับปรุง ...ที่เว้นที่ไว้ให้บันทึกนั้นดี เอาไว้เขียนส่วนนี้</p>	<p>คุณรัตนา อติภัทรากูต (18 มิ.ย. 2541) วิศวกร บริษัทมินิแบ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด</p> <p>“...พอเห็นแบบสัมภาษณ์ของคุณ พี่พอใจมากในระดับหนึ่ง เพราะไม่เคยมีใครทำมาในลักษณะนี้มาก่อน เริ่มค้นมีหลักการ มีขั้นตอนที่ดี ใช้งานขึ้นนะ พี่คิดว่าในส่วนของที่ เออ.. มีเกณฑ์การให้คะแนนที่เป็นระบบมากขึ้น”</p> <p>“...ซึ่งแต่เดิมเราก็จะเตรียมข้อคำถามตัดสินใจว่าคนไหนได้หรือไม่ได้ ขึ้นอยู่กับความถูกต้องมากกว่า ข้อผิดพลาดมันเลยเกิดขึ้นได้ง่าย...”</p> <p>“...แล้วไม่ได้ยึดคะแนนตามคู่มือแบบเค้ะ ๆ ยึดหยุ่นได้ ซึ่งตรงนี้มองว่าเหมาะสมกับการประเมินว่าจะเลือกผู้สมัครคนไหนที่เหมาะสมกับเนื้องานในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย...”</p> <p>“... จุดหนึ่งที่เราเห็นว่าดี การที่มีส่วนของการบันทึกข้อความในแบบสัมภาษณ์ จะเป็นส่วนที่วิเคราะห์ว่า จุดเด่น-จุดด้อยของผู้สมัครแต่ละคนเป็นอย่างไร เขาควรจะได้รับปรับปรุงเรื่องไหนก่อนเป็นเรื่องแรก เมื่อเรารับเขาเข้ามาทำงานแล้ว หรือเราควรเลือกที่เลี้ยงคนไหนให้เขา</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ฝ่ายบุคคล	ฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิค
<p>ถ้าเราเลือกเขามา เราจะ Train เขาได้ เราจะบอกให้ฝ่ายผลิตรู้ มันก็ลดเวลาในเรื่องการส่งงานลงไป</p> <p>คุณใจดี งามศรีพรรณ (13 พ.ค 2541) กลุ่มบริษัทมินิแบ</p> <p>“... จากที่ใช้แบบสัมภาษณ์ฯ ตัวคำถามสามารถวัดลักษณะต่าง ๆ ในระดับช่างได้ดี วัดได้หลายด้าน และเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับการทำงานจริง ที่ต้องพบ...”</p> <p>“...ส่วนเวลาใช้จริงต้องปรับคำถามบ้าง แต่คำถามต้องถือว่าใช้ได้ดีพอสมควรค่ะ ดูคำตอบที่น้องเขาตอบแล้วมาเทียบกับคำตอบที่คาดว่าเป็นไปได้ และเกณฑ์การให้คะแนนตรงนี้ก็ดี เป็นส่วนที่เราไม่เคยมีเกณฑ์เป็นมาตรฐานมาก่อน ทำให้เปรียบเทียบได้ง่ายขึ้น เมื่อใช้คำถามสำหรับน้อง ๆ ที่เขาเพิ่งเข้ามาทำงานตรงนี้ ก็จะเป็นจุดที่แนะนำ เขาได้เป็นรูปธรรมมาก ก็จะได้เกณฑ์เหมือน ๆ กัน...”</p> <p>“...ตอนแรกยังไม่คุ้นก็จะใช้ยากแต่พอ จำคำถามได้ จำเกณฑ์การให้คะแนนได้ พอคล่องแล้วก็จะธรรมดา รู้สึกว่าสะดวกขึ้นประเมินไปตามเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งส่วนนี้ก็ยึดหยุ่นได้ตามเหตุผล...”</p>	<p>จะทำให้เขาพัฒนาในเรื่องงานไปได้ด้วยดี”</p> <p>“...เท่าที่ดู ลองดูแล้วนะนี้ คำถามไม่ง่าย คนตอบต้องคิดถึงจะตอบได้ คำถามในระดับช่างขนาดนี้ที่ว่าเหมาะสมแล้ว ...”</p> <p>คุณฉวีท ราษฎร์พล รองผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัทนิเคค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด</p> <p>“...เวลามีผู้สมัครมาตอบสัมภาษณ์จะมีจุดเสียตรงที่แต่ก่อนมักจะดูที่คำตอบ พอเราถามเขาเนี่ย คำตอบเขาตอบมาดีไหม ชัดความถูกต้องเป็นหลัก บางทีชอบคำตอบของเขาข้อหนึ่ง เราก็จะป้อนคำถามช่วยเขาให้ตอบดี ๆ พอเป็นอย่างนี้ จะเหมือนกับว่าคนสัมภาษณ์ถ้าเอียงแล้ว ซึ่งมันไม่ดีนัก...”</p> <p>“...ส่วนแบบสัมภาษณ์ที่เอามาให้ทดลองใช้ ว่ากันตามจริงมันก็มีจุดดีจุดเสีย จุดดี คือ มันลดความลำเอียงที่เราจะป้อนคำถามช่วยคนที่เราชอบหรือพอใจได้ ข้อไหนตอบดีก็จะได้คะแนนในข้อนั้นดี ข้อไหนตอบไม่ดี คะแนนก็จะไปไปตามความจริง ...”</p> <p>“...จุดดีอีกอย่างหนึ่งนะ คิดว่าเป็นเรื่องการเปรียบเทียบคำตอบกับเกณฑ์ประเมิน คิดตรงที่มีโอกาสให้ว่าตอบแบบนี้ คะแนนจะเป็นเท่าไรที่นี้ บริษัทแต่ละแห่งจะมีเรื่องของการทำงานที่ไม่เหมือนกัน มีเนื้องาน</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ฝ่ายบุคคล	ฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิค
<p>ข้อค้อยของการใช้แบบสัมภาษณ์</p> <p>คุณหนึ่งฤดี งามสมโตศ (20 พ.ค. 2541) “...สิ่งที้อยากให้ปรับปรุง คืออยากให้ปรับ มาตรฐานประมาณค่าเป็น 5 ระดับ เพื่อให้แยกความ แตกต่างระหว่างผู้สมัคร ได้มากขึ้น และอยากให้ เพิ่มคำถามที่ตรวจสอบประวัติการทำงานของผู้ สมัคร...”</p> <p>คุณสุภัทพร พงษ์พันธุ์ (13 พ.ค. 2541) “เรื่องของการจัดคนไปสัมภาษณ์ อย่างต้องใช้ 2 คนขึ้นไป ในรูปของบริษัทแบบนี้เป็นเรื่องยาก พอควร... เพราะเราต้อง Safe ไม่ใช่ว่า พอไม่มี งานสัมภาษณ์แล้วนั่งเฉย ๆ ตรงนี้ก็ เป็น ไปไม่ได้ ในแง่ นี้ ...”</p> <p>คุณใจดี งามศรีพรหม (13 พ.ค. 2541) “ส่วนที่มีปัญหา คือ เราต้องบันทึกคำตอบของ น้องทีเขาตอบสัมภาษณ์ จะจดไม่ทัน ฟังไม่ทัน เพราะจะพะวั กพะวนกับการเตรียมคำถามข้อ ใหม่ด้วย ทำให้การสัมภาษณ์แบบนี้ต้องใช้ผู้ สัมภาษณ์หลายคน ในสภาพความเป็นจริง บริษัทจะให้คนทำงานในหน้าที่นี้อย่างมากก็คน เดียว เวลาสัมภาษณ์จริง ๆ คราวละมาก ๆ ก็ ต้องขอแรงที่ ๆ จากโรงอื่นมาช่วย เป็นข้อ</p>	<p>รายละเอียดของงานต่างกัน แม้แต่บริษัทเดียว กันเนี่ย หัวหน้าต่างคนกันจุดเน้นในงานมันจะ ต่างกันไปด้วยนะ เกณฑ์อันนี้มีจุดที่ผ่อน ๆ ไม่ ถึงขีดหุ่นได้ด้วยนะ เป็นอีกจุดที่ถือว่าดี” “...เวลาที่ใช้คำถามก็เท่า ๆ กับที่เคยใช้อันนี้ไม่ เป็นปัญหา”</p> <p>คุณสุจิต วชิระนภาลัย (20 พ.ค. 2541) “ข้อแรก คือ อยากให้ Scale มีมากกว่า 3 ระดับ รู้สึกว่ามันจะน้อยเกินไป อยากให้ปรับเป็น 5 ระดับ (เหมือนกับคุณรัตนา , คุณถวิล) ...คำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการมาสมัครงาน อยากให้มีคำถามมากกว่านี้ เพราะจะเกี่ยวกับ แรงอะไรนะ เป็นเป้าหมายของการทำงานใน อนาคต ความจงรักภักดีต่อองค์กร...”</p> <p>คุณรัตนา อติภัทรากุล (18 มิ.ย. 2541) “...การที่มีส่วนของการบันทึกข้อความในแบบ สัมภาษณ์ซึ่งมันจะเป็นข้อจำกัดด้วยเหมือนกันที่จะทำ ให้เราไม่สามารถใช้แบบสัมภาษณ์กับการ สัมภาษณ์แบบผู้สัมภาษณ์ 1 คน กับผู้สมัคร 1 คน”</p> <p>“...อีกเรื่องหนึ่งคือ Scale ตัก 5 ระดับจะดี”</p> <p>คุณถวิล ราษฎร์ (19 มิ.ย. 2541) “...ส่วนที่ว่าไม่ดี เรื่องจะถามว่า คนไหน ความ ซื่อสัตย์เป็นอย่างไร อันนี้ถามยากมาก ต้องดู กันในการทำงานจริง ๆ แล้วต้องใช้เวลาคำ ถามข้อนี้อาจจะดูอ่อน ๆ แต่ถ้าไม่ถามเลขก็ดู ละเอียดเกินไปเหมือนกัน”</p>

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ฝ่ายบุคคล	ฝ่ายวิศวกรรมและช่างเทคนิค
จำกัดเรื่องบุคลากร และเรื่องเวลาทำงาน	<p>“...จริง ๆ อยากให้ Scale ในแบบสัมภาษณ์มี 5 ระดับ บางที 3 ระดับ มันกลายเป็นทำให้แยกได้ยากเหมือนกัน เพราะไปรวมคะแนนแล้วมันเกิดเท่า ๆ กันหลาย ๆ คน “</p> <p>“...แต่บางทีตามคำถามเดียวกัน มันก็เบื่อ อันนี้ห้ามใจกันยาก...”</p>

จากตารางที่ 21 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความตรงตามสภาพ สรุปได้ดังนี้

ข้อดี

1. แบบสัมภาษณ์ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวผู้สมัคร
2. แบบสัมภาษณ์ มีคำถามและเกณฑ์และเกณฑ์การให้คะแนนที่ดี ชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุม ซึ่งสามารถใช้คัดเลือกช่างเทคนิคอุตสาหกรรมได้
3. แบบสัมภาษณ์มีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนได้ตามลักษณะของเนื้องาน
4. แบบสัมภาษณ์ช่วยลดความลำเอียงให้ลดน้อยลง
5. แบบสัมภาษณ์ช่วยให้ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมาก่อน สามารถเข้าใจหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลและเกณฑ์การให้คะแนนได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น
6. แบบสัมภาษณ์ฯ ช่วยหาจุดบกพร่องของผู้ถูกสัมภาษณ์ สามารถลดเวลาการสอบงานและพัฒนาความสามารถในการทำงานของช่างให้ดีขึ้น

ข้อด้อย

1. ให้ปรับปรุงมาตรฐานค่าจาก 3 ระดับเป็น 5 ระดับ
2. ควรเพิ่มคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการจัดบุคลากรมาเป็นกรรมการผู้สัมภาษณ์ เนื่องจากบุคลากรมีน้อย
4. ผู้สัมภาษณ์เกิดความเบื่อหน่ายจากการใช้คำถามซ้ำ ๆ กัน

2. ความเที่ยง

ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน
แสดงการคำนวณค่าความเที่ยงไว้ในภาคผนวก ง หน้า 277
ค่าความเที่ยงดังกล่าว แสดงในตาราง 21

ตารางที่ 21 ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

บริษัทที่ใช้แบบสัมภาษณ์	ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวน	
	ตอนที่ 1	ตอนที่ 2
- NMB	0.99	0.99
- FTC	0.97	0.99
- NIDEC	0.99	0.98

จากตารางที่ 22 ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ในตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์
คัดเลือก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.97 ถึง 0.99 และในตอนที่ 2 แบบสังเกตและวิเคราะห์ มีค่าความเที่ยง
โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.98 - 0.99 แสดงว่า แบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือก
บุคคลเข้าทำงาน มีความเที่ยงสูงมากในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (เขียน ไชยสร และคณะ ,
2523 อ้างถึงใน กุฎธิดา สนุกพันธ์ , 2536)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย