

การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสำหรับช่างเทคนิคอุตสาหกรรม

นางสาวเกษราพร อุวาเทพ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2541

ISBN 974-331-592-6

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A DEVELOPMENT OF AN INTERVIEW FORM FOR INDUSTRIAL TECHNICIAN
RECRUITMENT**

MISS KETSARAPORN KUVATHAP

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Research**

Department of Educational Research

Graduate School

Chulalongkorn University

Academic Year 1998

ISBN 974-331-592-6

เกษราพร ฑูวาทะ : การพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน สำหรับช่าง
เทคนิคอุตสาหกรรม (A DEVELOPMENT OF AN INTERVIEW FORM FOR
INDUSTRIAL TECHNICIAN RECRUITMENT) อ. ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์นิศา
ชูโต, 292 หน้า. ISBN 974-331-592-6.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกช่างเทคนิค
อุตสาหกรรม โดยสร้างจากกรอบแนวคิดการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายบุคคล
และฝ่ายหัวหน้าช่างเทคนิค ซึ่งครอบคลุมหลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะของช่างเทคนิค 7 คุณลักษณะ นำ
มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อวัดคุณลักษณะของช่าง 6 คุณลักษณะ และแบบสังเกตซึ่งวัดบุคลิกภาพ
ภายนอก หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจริงกับผู้สมัครซึ่งสอบผ่านข้อเขียนของบริษัทที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง คือ กลุ่มบริษัทมินิแม บริษัทฟูจิเอส (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทนิคค อีเล็กทรอนิกส์
(ประเทศไทย) จำกัด โดยแต่ละบริษัทมีการสัมภาษณ์แต่ละ 2 คน รวม 6 คน มีผู้สมัครที่ผ่านเข้า
สู่วงรอบของการสัมภาษณ์จำนวน 36 คน ผลการพัฒนาแบบสัมภาษณ์มีดังนี้

1. องค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ก.) แบบสัมภาษณ์ สร้างขึ้นจาก
หลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะซึ่งวัดคุณลักษณะของช่าง 6 คุณลักษณะ คือ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์
ความอดทน แรงจูงใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์ แบบสัมภาษณ์มีข้อคำถาม
ทั้งสิ้น 11 ข้อ และการให้คะแนนเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 3 ระดับ. ข.) แบบสังเกตและวิเคราะห์
สร้างขึ้นเพื่อวัดบุคลิกภาพภายนอกของช่างเทคนิค โดยสร้างเป็นรายการประเมินจำนวน 10 ข้อ และ
การให้คะแนนเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ.

2. คุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับข้อคำถามสัมภาษณ์และการให้คะแนน มีค่าระหว่าง 0.64-1.00
การวิเคราะห์ความตรงตามสภาพได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับระหว่างการให้คะแนน
สัมภาษณ์ของกรรมการผู้สัมภาษณ์ (ตามสูตรของ Spearman) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.72-0.96 และการ
วิเคราะห์ความเที่ยง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของแบบสัมภาษณ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.97 - 0.99 และ
แบบสังเกต มีค่าระหว่าง 0.98 - 0.99

ภาควิชา.....วิทยาลัยการศึกษา.....
สาขาวิชา.....วิทยาลัยการศึกษา.....
ปีการศึกษา.....2541.....

ลายมือชื่อนิสิต.....[ลายมือ].....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....[ลายมือ].....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....[ลายมือ].....

C840324 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH
KEYWORD.

PERSONNEL SELECTION / SELECTION INTERVIEW / PERSONNEL TECHNICIAN TRAIT /
INTERVIEW SCHEDULE.

KETSARAPORN KUVATHAP : A DEVELOPMENT OF AN INTERVIEW FORM FOR
INDUSTRIAL TECHNICIAN RECRUITMENT. THESIS ADVISOR : ASSO. PROF. NISA
XUTO , 292 pp. ISBN 974-331-592-6.

The aim of this developmental research was to construct and to develop an interview form for industrial technicians selecting in the recruitment process. The frame work was established by mean of document analysis and interviewing with job specialists. Seven dimensions of industrial technician principle traits were derived. Six dimensions were reflected in the interview questions which one reflected in the observation form. Data was test to the 36 job applicants who passed the paper test of three organization groups namely : Minebea Group of Company or (NMB), Fujitsu (Thailand) Company or (FTC), Nidec Electronics (Thailand) Company or (NIDEC). The two interview selection committees of each company , total number of six persons applied this interview form. The conclusions of the study were as follow :

1. The composition of the interview form were composed of a). Interview schedule which demonstrated the specific characteristics of the industrial technicians such as : responsibility , human relationship, tolerances, work motivation, honesty and creativity. The interview schedule consisted of 11 questions with three rating scaling . b). Observation form devised according to the specific extrinsic personality. This observation form contained 10 items with five rating scaling.
2. The quality of the instruments as signified by content validity which was the values of Index of consensus (IOC) between specialists' perception and interview questions ranging from 0.64-1.00. The concurrent validity as the Spearman rank-order coefficient which was the consistency between result of giving scores of the committees ranged from 0.72-0.96. And the reability (an analysis of variance) of the interview schedule was between 0.97-0.99 and for the Observation form was between 0.98-0.99

ภาควิชา..... วิทยาลัยการศึกษา.....
สาขาวิชา..... วิทยาลัยการศึกษา.....
ปีการศึกษา..... 2541.....

ลายมือชื่อนิสิต..... / นศ. กษม.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... นิสิต Xuto.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

กิตติกรรมประกาศ



วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของรองศาสตราจารย์นิศา ชูโต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช รองศาสตราจารย์ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม ที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากการเรียนวิชาสัมมนา การวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอดีตหัวหน้าภาควิชาวิจัยการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณมา บุรณโชติ และศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ตลอดจนคณาจารย์ภาควิชาวิจัยการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณเชื้อวชาญทุกท่าน ทั้งฝ่ายบุคคลและวิศวกร/หัวหน้าช่าง (ดังมีรายนามในภาคผนวก ก) ที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ช่วยประสานงานการใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคุณวุฒิชัย อุดมกาญจนนันท์ พิศุภกพร พงษ์พันธ์ และพีรธนา อติภัทรากุล ผู้มีความเมตตากรุณาต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ช่วยประสานงาน เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำอย่างดีในทุกเรื่อง ตลอดจนผู้แต่งหนังสือและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องทุกเล่ม ซึ่งผู้วิจัยจะระลึกถึงตลอดไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยบางส่วนจากบัณฑิตวิทยาลัย จึงขอกราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เข้มผู้ถ่วงถับ และอาจารย์อัญญา บุญมี พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ภาควิชาวิจัยการศึกษา เพื่อน ๆ มัชฌมวิทย์ เพื่อน ๆ ที่เรียนมาด้วยกันมาทั้งในระดับมัธยมต้นและปลาย โดยเฉพาะอ้อค-ศิริพรรณ เอ-จิรพรรณ และเล็ก-วิภาวดี ซึ่งให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยในครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา ตลอดจนขอบใจน้องจุฬาวลัย พี่อัมพา พี่ฉรงค์ (นวมพันธ์) และพิวส์กับปิยะลูกศิษย์ที่รักที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อและแม่ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ให้ชีวิตและการศึกษาแก่ผู้วิจัยอย่างดีที่สุด ขอบคุณคุณหม่อโชค-โชติวัฒน์ที่ดูแลรักษาขณะเจ็บป่วย พรชัย อุวาเทพ ที่ช่วยเหลือด้านกำลังทรัพย์บางส่วน และน้องสาวทั้งสองศิริพรกับดวงสมร อุวาเทพ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้วิจัยตลอดมา

เกษราพร อุวาเทพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๖
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๗
กิตติกรรมประกาศ.....	๘
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	5
ข้อดกถงเบื้องต้น.....	5
คำจำกัดความในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	
การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน.....	8
การสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน.....	23
คุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม.....	37
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน.....	68
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
การพัฒนาเครื่องมือ.....	76
การทดลองใช้แบบสัมภาษณ์.....	137
การนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริง.....	142
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	146
ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสัมภาษณ์.....	171
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	178
อภิปรายผล.....	182

ข้อเสนอแนะ.....	185
รายการอ้างอิง.....	186
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	197
ภาคผนวก ข โครงสร้างแบบสัมภาษณ์.....	203
ภาคผนวก ค ตารางคะแนนดิบ.....	258
ภาคผนวก ง การคำนวณความตรงและความเที่ยง.....	265
ภาคผนวก จ หนังสือราชการเพื่อติดต่อขอทำวิทยานิพนธ์.....	286
ประวัติผู้วิจัย.....	292



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1 การคัดเลือกผู้บริหาร พนักงานที่มีทักษะเฉพาะด้านและพนักงานทั่วไป.....	2
2 โมเดลการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของ, Schmitt (1976).....	33
3 โมเดลกระบวนการจัดกระทำข้อมูลสัมภาษณ์และการตัดสินใจ.....	34
4 ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ต้องการ ของสถานศึกษา.....	38
5 ความสัมพันธ์ระหว่างพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	41
6 การวิเคราะห์งาน.....	69
7 องค์ประกอบ A และองค์ประกอบ B	72
8 กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน.....	147

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะต่าง ๆ ของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบเชิงสถานการณ์ แบบพรรณนาพฤติกรรมเป็นหมวดหมู่ แบบพหุรูป	28
2 การวิเคราะห์คุณลักษณะของช่างตามพิสัยการเรียนรู้ของบุคคล บุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ เป้าหมายการคัดเลือก และเครื่องมือที่ใช้ ในการคัดเลือก.....	41
3 คุณลักษณะของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม และพฤติกรรมบังคับ หรือประเค้นชีวิต.....	78
4 เกณฑ์และเหตุผลในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากฝ่ายบุคคล และฝ่ายหัวหน้าช่างเทคนิค.....	83
5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของช่างเทคนิคอุตสาหกรรม.....	87
6 คุณลักษณะส่วนตัว และข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไปที่ต้องการทราบจากผู้สมัคร และการตรวจสอบคุณสมบัติ.....	110
7 โครงสร้างเนื้อหาของคุณลักษณะของช่าง : ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความอดทน แรงงูใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์.....	122
8 โครงสร้างองค์ประกอบเนื้อหาของบุคลิกภาพ.....	127
9 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามน้ำหนักสำคัญของช่าง โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจำนวนข้อคำถาม และลักษณะคำถาม ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (ครั้งที่ 1).....	130
10 โครงสร้างรายการประเมินในแบบสังเกต.....	132
11 โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามน้ำหนักสำคัญของช่าง โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจำนวนข้อคำถาม และลักษณะคำถาม ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (ครั้งที่ 2).....	135
12 ผลการใช้เวลาในการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้เครื่องมือ.....	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	139
<p>ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องของข้อคำถาม และเกณฑ์การให้คะแนนกับพฤติกรรมบ่งชี้/ประเด็นชี้วัดในคุณลักษณะ ของช่างเทคนิค รวมถึงความครอบคลุมในเนื้อหาและความชัดเจน ในการใช้ภาษา.....</p>	
14	141
<p>สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของคะแนนสัมภาษณ์จาก การให้คะแนนของกรรมการสัมภาษณ์ครั้งละ 2 คนในการวิเคราะห์ แบบสัมภาษณ์.....</p>	
15	142
<p>สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของคะแนนสัมภาษณ์จาก การให้คะแนนของกรรมการสัมภาษณ์ครั้งละ 2 คนในการวิเคราะห์ แบบสังเกต.....</p>	
16	148
<p>จำนวนและร้อยละของผู้สมัครจากขั้นตอนในกระบวนการ คัดเลือกบุคคล จำแนกตามบริษัท หรือสถานประกอบการ.....</p>	
17	149
<p>การใช้เวลาในการสัมภาษณ์ จำแนกตามรายชื่อบริษัท</p>	
18.1	152
<p>การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านร่างกายของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท.....</p>	
18.2	155
<p>การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านความรู้ของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท.....</p>	
18.3	157
<p>การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านสติปัญญา/เขาวนปัญญา ของผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท.....</p>	
18.4	160
<p>การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านสนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท.....</p>	
18.5	162
<p>การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านนิสัยใจคอของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท.....</p>	
18.6	164
<p>การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านสิ่งแวดล้อม ในประเด็นสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวและชีวิตความเป็นอยู่ ของผู้ถูกสัมภาษณ์และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท.....</p>	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18.7	การวิเคราะห์คุณสมบัติทั่วไปด้านสิ่งแวดล้อม ในประเด็นสิ่งแวดล้อมทางการทำงานของผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามบริษัท.....	167
19	รายชื่อบริษัทที่ผู้ถูกสัมภาษณ์เคยมีประสบการณ์การทำงาน จำนวนผู้สมัคร จำนวนปีที่เคยทำงาน และเหตุผลที่ลาออกหรือ การสมัครงานใหม่.....	169
20	ผลการวิเคราะห์ความตรงสภาพ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เชิงอันดับ	171
21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้แบบสัมภาษณ์คัดเลือก.....	172
22	ค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน.....	177

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย